DOCUMENT RESUME

ED 412 398 CE 074 958

AUTHOR Warmerdam, John
TITLE Sectoral Training Systems in a Knowledge Economy. Discussion Paper = Sektorale Ausbildungssysteme in der Wissensgesellschaft. Diskussions papier = Les systemes sectoriels de formation dans une economie de la connaissance. Document de discussion. CEDEFOP Panorama.
INSTITUTION European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki (Greece).
PUB DATE 1997-00-00
NOTE 47p.
PUB TYPE Opinion Papers (120) -- Multilingual/Bilingual Materials (171)
LANGUAGE English, German, French
EDRS PRICE MF01/PC02 Plus Postage.
DESCRIPTORS Adult Education; Continuing Education; Corporate Support; Foreign Countries; *Inplant Programs; *Job Skills; *Job Training; Postsecondary Education; Public Policy; *School Business Relationship; Technological Advancement; Unemployment; Vocational Education
IDENTIFIERS Belgium; France; Netherlands

ABSTRACT

Based on an explorative study of sectoral training systems, this paper looks at the opportunities and limitations of a sectoral approach to training from the perspective of the knowledge economy. After the definition of the sector concept, the paper presents a theoretical analysis of the main elements and processes of sectoral training systems, considered as dynamic social systems unfolding in time through joint interactions of sectoral agencies and bodies. Four basic elements are described: sectoral agencies and bodies; training agreements between agencies; sectoral training policies and provisions; and training activities at the level of the firms. A discussion of these four basic processes follows: articulation, negotiation, policy creation, and implementation. An overview is given of the actual state of affairs in Belgium, France, and the Netherlands, three countries with well-developed sectoral training systems in a number of branches. Discussed next are the opportunities of sectoral training systems in relation to the educational system and in relation to employment and innovation, such as flexibility of the educational system, adaptation of qualifications, reduction of unemployment, and transfer of innovations. The paper concludes with a discussion of the main limitations of a sectoral approach to training. (German, English, and French versions appear in side-by-side columns. (Contains 15 references.) (YLB)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

CEDEFOP panorama

Sektorale Ausbildungssysteme in der Wissensgesellschaft

Sectoral training systems in a knowledge economy

Les systèmes sectoriels de formation dans une économie de la connaissance

ED 412 398

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
Minor changes have been made to improve reproduction quality.
Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

PERMISSION TO REPRODUCE AND DISSEMINATE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

CE074 958

Diskussionspapier
Discussion paper
Document de discussion

CEDEFOP **panorama**

Sektorale Ausbildungssysteme in der Wissensgesellschaft

Sectoral training systems in a knowledge economy

Les systèmes sectoriels de formation dans une économie de la connaissance

John Warmerdam
Institut für Angewandte Sozialwissenschaften - ITS Nijmegen
Institute for Applied Social Sciences - ITS Nijmegen
Institut des sciences sociales appliquées - ITS Nimègue

März/April / March/April / mars/avril 1997

Thessaloniki / Thessalonique 1997

Herausgeber / Edited by / Édité par
CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung / European Centre for the Development of Vocational Training / Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Marinou Antipa 12
GR-57001 Thessaloniki

Postadresse / Postal address / Adresse postale
P.O.B. 27 - Finikas
GR - 55102 Thessaloniki

Tel./Tél: 30-31+490 111
Fax/Télécopie: 30-31+490 102
E-mail: info@cedefop.gr
Internet: http://www.cedefop.gr

Das Zentrum wurde durch Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates der Europäischen Gemeinschaften errichtet, zuletzt geändert durch Verordnung (EG) Nr. 251/95 vom 6. Februar 1995 und Verordnung (EG) Nr. 354/95 vom 20. Februar 1995.

The Centre was established by Regulation (EEC) No 337/75 of the Council of the European Communities, last amended by Council Regulation (EC) No 251/95 of 6 February 1995 and Council Regulation (EC) No 354/95 of 20 February 1995.

Le Centre a été créé par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil des Communautés européennes, récemment modifié par le règlement (CE) n° 251/95 du 6 février 1995 et le règlement (CE) n° 354/95 du 20 février 1995.

Diskussionspapier
Discussion paper
Document de discussion

Bibliographische Daten befinden sich am Ende dieser Veröffentlichung.

Thessaloniki: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Thessaloniki 1997

Nachdruck – ausgenommen zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe gestattet.

Bibliographic references can be found at the end of this publication.

Thessaloniki: CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training

Thessaloniki 1997

Reproduction is authorized, except for commercial purposes, provided the source is acknowledged.

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Thessalonique: CEDEFOP - Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Thessalonique 1997

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis **Table of contents** **Table des matières**

1 Einleitung ... 3
Introduction
Introduction

2 Der Sektor - eine Begriffsbestimmung ... 5
Demarcation of the sector concept
Définition du concept de secteur

3 Die Entstehung sektoraler Ausbildungssysteme ... 7
The unfolding of sectoral training systems
L'évolution des systèmes sectoriels de formation

3.1 Die grundlegenden Elemente sektoraler Ausbildungssysteme ... 7
Basic elements of sectoral training systems
Composantes de base des systèmes sectoriels de formation
3.2 Grundlegende Prozesse bei der Entwicklung von sektoralen Ausbildungssystemen ... 12
Basic processes in the development of sectoral training systems
Étapes fondamentales dans l'évolution des systèmes sectoriels de formation
3.3 Die Beziehungen zwischen sektoralem Ausbildungssystem und dem jeweiligen Umfeld ... 16
Relations between sectoral training systems and the environment
Relations entre les systèmes sectoriels de formation et les secteurs environnants

4 Sektorale Ausbildungssysteme in einer Reihe von europäischen Ländern ... 19
Sectoral training systems in some European countries
Les systèmes sectoriels de formation dans quelques pays européens

5 Die Möglichkeiten eines sektoralen Ansatzes im Ausbildungsbereich ... 25
Opportunities of a sectoral approach to training
Atouts d'une approche sectorielle de la formation

5.1 Stimulus für die Flexibilisierung des Bildungssystems ... 26
Stimulus for the flexibilisation of the educational system
Stimulus pour la flexibilisation du système éducatif
5.2 Stimulus für die Anpassung der Qualifikationen ... 29
Stimulus for the adaption of qualifications
Stimulus pour l'adaptation des qualifications
5.3 Stimulus für den Abbau der Arbeitslosigkeit ... 33
Stimulus for the reduction of unemployment
Stimulus pour la réduction du chômage
5.4 Stimulus für den Innovationstransfer ... 37
Stimulus for the transfer of innovations
Stimulus pour le transfert des innovations

6 Die Grenzen eines sektoralen Ansatzes im Ausbildungsbereich ... 41
Limitations of a sectoral approach to training
Limites d'une approche sectorielle en matière de formation

7 Abschließende Bemerkungen ... 45
Concluding remarks
Conclusion

Bibliographie ... 47
Bibliography
Bibliographie

1 Einleitung

In den vergangenen Jahren hat in der Europäischen Union die sektorale Dimension im Bildungs- und Ausbildungswesen zunehmend an Bedeutung gewonnen. In einer Reihe von europäischen Ländern errichteten Wirtschaftssektoren und -branchen eigenständige Weiterbildungssysteme mit speziellen Ausbildungsvereinbarungen und -einrichtungen, einer eigenen Ausbildungspolitik und eigenen Ausbildungsstrukturen. Häufig kommt diesen Systemen im Rahmen der staatlichen Politik zur Förderung der Weiterbildung eine Schlüsselstellung zu. Auch auf europäischer Ebene wurden die sektoralen Einrichtungen als entscheidende Akteure im Ausbildungsbereich identifiziert, wie sich z.B. anhand der Programme FORCE und LEONARDO zeigt.

Der vorliegende Artikel befaßt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen, die ein sektoraler Ansatz im Ausbildungsbereich vom Blickwinkel der Wissensgesellschaft aus aufweist. Zunächst soll der Begriff des Sektors genauer bestimmt werden, anschließend folgt eine theoretische Untersuchung der grundlegenden Elemente und Prozesse sektoraler Ausbildungssysteme, welche wir als dynamische Sozialsysteme auffassen, die durch Kooperation und Interaktion sektoraler Einrichtungen und Organisationen im Verlauf der Zeit Gestalt annehmen. Im Anschluß daran geben wir einen Überblick über die aktuelle Lage in Belgien, Frankreich und den Niederlanden. In diesen drei Länder existieren in einer Reihe von Branchen hochentwickelte sektorale Ausbildungssysteme. Im dritten Teil des Artikels werden die Möglichkeiten erörtert, die sektorale Ausbildungssysteme in bezug auf das Bildungswesen sowie in bezug auf Beschäftigung und Innovation eröffnen. Der Artikel schließt mit einer Erörterung der wichtigsten Punkte, in denen ein sektoraler Ansatz im Ausbildungsbereich an seine Grenzen stößt. Grundlage des Artikels ist eine Forschungsstudie über sektorale Ausbildungssysteme, die vom CEDEFOP in Thessaloniki initiiert und gefördert wurde (Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

Introduction

In recent years, in the European Union the sectoral dimension in education and training has become of growing importance. In several European countries economic sectors or branches have organized separate systems for continuing training, with their own training agreements, training institutes, training policies and training provisions. The systems often play a key role in policies of national governments aimed at the stimulation of continuing training. And also on the European level, sectoral agencies have been discovered as major actors in the field of training, as for instance the FORCE and LEONARDO programmes demonstrate.

In this article we look at the opportunities and limitations of a sectoral approach to training from the perspective of the knowledge economy. After the demarcation of the sector concept, we start with a theoretical analysis of the main elements and processes of sectoral training systems, considered as dynamic social systems unfolding in time through joint interactions of sectoral agencies and bodies. Then, we give an overview of the actual state of affairs in Belgium, France and the Netherlands, three countries with well-developed sectoral training systems in a number of branches. The third part of the article contains a discussion on the opportunities of sectoral training systems, both in relation to the educational system as well as in relation to employment and innovation. The article concludes with a discussion of the main limitations of a sectoral approach to training. The article is based on an explorative study of sectoral training systems, which was initiated and supported by CEDEFOP in Thessaloniki (Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

Introduction

Au cours des dernières années, la dimension sectorielle a pris une importance croissante dans l'enseignement et la formation au sein de l'Union européenne. Dans plusieurs pays européens, certains secteurs ou branches de l'économie ont mis au point des systèmes distincts de formation continue ; sur la base d'accords sectoriels, ils ont défini leur propre politique de formation et mis en place leurs propres établissements et dispositifs de formation. Ces systèmes jouent souvent un rôle clé dans les politiques nationales de promotion de la formation continue. Au niveau européen également, certains organismes sectoriels se sont révélés des acteurs de premier plan en matière de formation, comme le montrent par exemple les programmes FORCE et LEONARDO.

Le présent article étudie les atouts - et les limites - d'une approche sectorielle en matière de formation dans une économie de la connaissance. Après avoir défini le concept de secteur, nous nous livrerons tout d'abord à une analyse théorique des structures et des méthodes essentielles des systèmes sectoriels de formation, considérés comme des systèmes sociaux dynamiques évoluant grâce à l'action conjointe des organismes sectoriels. Nous dresserons ensuite un panorama global de la situation en Belgique, en France et aux Pays-Bas, où un certain nombre de branches professionnelles possèdent des systèmes très développés de formation. Enfin, la troisième partie du présent travail sera consacrée à un débat sur les atouts des systèmes sectoriels de formation, tant pour le système éducatif que pour l'emploi et l'innovation. Notre réflexion s'achèvera par un débat sur les principales limites d'une approche sectorielle de la formation. Ce travail est basé sur une étude préliminaire des systèmes sectoriels de formation, commandée et financée par le CEDEFOP, Thessalonique (Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

2 Der Sektor - eine Begriffsbestimmung

Bevor die Möglichkeiten und Grenzen eines sektoralen Ansatzes im Ausbildungsbereich untersucht werden können, muß genauer bestimmt werden, was unter dem Begriff "Sektor" zu verstehen ist. In der Literatur bezeichnet dieser Begriff zwei unterschiedliche inhaltliche Zusammenhänge und wird in zwei Bedeutungen angewendet.

Zum einen wird der Begriff im Sinne einer *ökonomischen oder statistischen Kategorie* verwendet, d.h. zur Bezeichnung einer spezifischen Reihe von wirtschaftlichen Aktivitäten; er bezeichnet eine Gruppierung von Unternehmen, ausgehend von deren zentralen wirtschaftlichen Aktivitäten, Produkten oder Technologien. In dieser Bedeutung findet der Begriff meistens in statistischen Datenbanken, (makro-)ökonomischen Analysen sowie im Rahmen von Forschungsarbeiten zum Thema Ausbildungsbedarf Anwendung. Natürlich besteht auch die Möglichkeit, wirtschaftliche Aktivitäten anhand anderer Kategorien aufzuschlüsseln. Häufig wird z.B. eine Klassifizierung anhand beruflicher Kategorien vorgenommen. Zwar überschneiden oder decken sich die zwei Klassifizierungsschemata - das sektoral sowie das beruflich angelegte - üblicherweise in beträchtlichem Umfang, sie sind jedoch keinesfalls identisch. Bestimmte Berufe kommen in mehr als einem Sektor vor, und sektorale Grenzen verlaufen häufig quer zu breiter ausgelegten Berufsbereichen.

Zum zweiten wird der Begriff im Sinne einer *sozialen oder sozialpolitischen Kategorie* verwendet, d.h. zur Bezeichnung eines speziellen institutionellen Bereichs, in dem die Tarifparteien ihre Interessen abgleichen. In dieser Bedeutung findet sich der Begriff häufig in der Literatur über die Entwicklung von ausbildungspolitischen Strategien. Ausbildungsmaßnahmen auf Ebene der Wirtschaftssektoren werden in diesem Zusammenhang als Glied in der Kette der institutionellen Strukturen betrachtet, die Bildungssystem und Arbeitswelt miteinander verbinden. Sie nehmen in diesem Fall eine Zwischen-

Demarcation of the sector concept

Before we can start the analysis of the opportunities and limitations of a sector approach to training, we have to clarify the concept of 'sector'. In the literature, this concept can have two different meanings and can be used in a double sense.

Firstly, it can be used as an *economic or statistical category*, i.e. as a designation of a specific 'collection' of economic activities; it designates a grouping of companies on the basis of their main economic activity, product or technology. In this sense the concept is mostly used in statistical databases, (macro-)economic analyses and training needs research. Of course, there are also other categories to classify economic activities. A much-used device is for instance a classification according to occupational categories. Both kinds of classifications - sectoral and occupational - usually overlap or correspond to a considerable extent, but they are definitely not identical. Certain occupations occur in more than one sector and sectoral demarcations often cut across broader occupational domains.

Secondly, the sector concept can be used as a *social or socio-political category*, as a designation of a specific institutional domain, in which the collective actors strive to promote their own particular interests. In this sense it is often used in literature on training policy development. Training activities in economic sectors are then considered to be one of the links in the chain of institutions which connects the education and the employment system; they are located in an intermediate position between on the one side the provisions for initial vocational education, still part of the educational system, and on the other the provisions for specific in-company training, which are situated within the employment system.

So, the demarcation of sectors is a matter of statistics and classification as well as a matter of politics and identification. In reality, these two processes are closely intertwined. The sector

Définition du concept de secteur

Avant d'entamer l'analyse des atouts et des limites d'une approche sectorielle en matière de formation, nous devons clarifier le concept de "secteur". Ce concept est utilisé avec deux significations différentes et peut être employé dans un double sens.

En premier lieu, le terme de secteur peut être utilisé au sens de *catégorie économique ou statistique*, afin de définir un "ensemble" spécifique d'activités économiques ; il désigne alors un groupe d'entreprises ayant en commun une activité économique, une production ou une technologie dominante. Cette acception est utilisée essentiellement dans les bases de données statistiques, dans les analyses (macro-)économiques et dans les travaux de recherche sur les besoins de formation. Naturellement, les activités économiques peuvent être classées selon des critères différents. Ainsi, la classification par catégorie professionnelle est fréquemment utilisée. Généralement, ces deux classifications - sectorielle et professionnelle - se recoupent ou se superposent en grande partie ; toutefois, elles ne peuvent être considérées comme rigoureusement identiques. Certaines professions se rencontrent dans différents secteurs qui, eux-mêmes, couvrent souvent des domaines professionnels plus vastes.

En second lieu, le concept de secteur peut être utilisé au sens de *catégorie sociale ou socio-politique*, afin de définir un domaine institutionnel spécifique au sein duquel les acteurs collectifs font valoir leurs intérêts. C'est cette acception qui prévaut dans les textes sur la politique de la formation. La formation sectorielle apparaît alors comme un maillon dans la chaîne des institutions qui relie l'éducation au système de l'emploi ; cette formation se situe à mi-chemin entre, d'une part, les dispositifs de formation professionnelle initiale - intégrés au système éducatif - et, d'autre part, les dispositifs spécifiques de formation en entreprise, mis en oeuvre dans le monde du travail.

Ainsi la délimitation des différents secteurs est-elle autant une question

stellung ein zwischen den beruflichen Erstausbildungsstrukturen einerseits, die Teil des Bildungssystems sind, und spezifischen innerbetrieblichen Ausbildungsstrukturen andererseits, die in die Arbeitswelt eingebunden sind.

Die Bestimmung von Sektoren erfolgt so zum einen unter statistischen und klassifikatorischen und zum anderen unter politischen und die Identitäten betreffenden Gesichtspunkten. In der Realität sind diese beiden Prozesse eng miteinander verflochten. Die sektorale Struktur einer Wirtschaft stellt kein ein für allemal festgeschriebenes, statisches Ganzes dar, sondern ist unter dem Einfluß von wirtschaftlichen und technologischen Neuerungen ständig in Bewegung. Es vollzieht sich ein kontinuierlicher Prozeß der *Sektorenbildung und -umbildung*, in dessen Rahmen bestehende Einrichtungen in regelmäßigen Abständen in Frage gestellt sind und eine ständige Debatte über sektorale Grenzen, sektorale Identität, sektorale Strukturen, die Einflußbereiche sektoraler Einrichtungen usw. stattfindet. Diese Debatte wiederum hat ihrerseits Rückwirkungen auf die Klassifizierungsprozesse. Die Bestimmung eines Wirtschaftssektors findet immer vor dem Hintergrund eines sich kontinuierlich wandelnden sozialpolitischen Kräftefeldes statt.

structure of an economy is not a static whole, established for once and for all, but it is always in motion under the influence of new economic and technological developments. There is a continuous process of *sector formation and reformation* going on, which regularly places established institutions in question and induces a continuous debate on sectoral borders, sectoral identity, sectoral provisions, domains of influence of sectoral agencies etc., itself. This debate, in its turn, influences the classification processes. The demarcation of an economic sector always takes place within a continuously evolving socio-political field of forces.

de statistiques et de classification qu'une question de politique et d'identification. En réalité, ces deux processus sont étroitement imbriqués. La structure sectorielle d'une économie n'est pas un ensemble statique établi définitivement pour tous ; elle est au contraire en évolution permanente sous l'influence des mutations économiques et technologiques. On assiste à un processus continuel d'*apparition* de nouveaux secteurs et de *réforme* des secteurs en place, qui contraint les institutions existantes à se remettre régulièrement en question, et alimente un débat continu sur la délimitation des secteurs, leur identité, les mesures sectorielles, le champ d'action des organismes sectoriels, etc. Ce débat influence à son tour les processus de classification eux-mêmes. La délimitation d'un secteur économique intervient toujours dans le cadre d'un ensemble de forces socio-économiques en évolution constante.

3 Die Entstehung sektoraler Ausbildungssysteme

Um ein besseres Verständnis dieses komplexen Gesamtzusammenhangs zu ermöglichen, haben wir ein Begriffsmodell entwickelt, das als heuristisches Instrument zur Beschreibung und Analyse der Entwicklung von sektoralen Ausbildungssystemen dienen kann. Abbildung 1 zeigt dieses Modell, das anhand der Analyse von Erfahrungen in zahlreichen Ländern und Sektoren im Auftrag des CEDEFOP erarbeitet wurde. Mit diesem idealtypischen Modell kann die Herausbildung sektoraler Einrichtungen als eigenständige Ebene der Ausbildungsorganisation begrifflich als Entwicklungsprozeß dynamischer Systeme dargestellt werden, die vor dem Hintergrund eines spezifischen sozialen und wirtschaftlichen Umfelds durch die Kooperation und Interaktion sektoraler Einrichtungen im Verlauf der Zeit Gestalt annehmen. Da vorausgesetzt werden kann, daß sektorale Einrichtungen, sobald sie errichtet sind, bei der Verhandlung, Entwicklung und praktischen Umsetzung einer sektoralen Ausbildungspolitik mit Problemen unterschiedlicher Art konfrontiert sind, kann dieser Entwicklungsprozeß auch als ein Lernprozeß aufgefaßt werden: Die betreffenden Stellen befassen sich mit diesen Problemen, versuchen, Lösungen zu erarbeiten, setzen die gefundenen Lösungen in der Praxis um und lernen aus den auf diese Weise gemachten Erfahrungen. Es besteht die Möglichkeit, daß die ursprünglichen Strukturen im Verlauf dieses Prozesses modifiziert werden. Im Anschluß sollen nun die grundlegenden Elemente und Prozesse des Modells erörtert werden (der folgende Abschnitt ist eine Kurzfassung des betreffenden Kapitels in der CEDEFOP-Studie, vgl. Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

The unfolding of sectoral training systems

In order to get a better understanding of this complex reality we have developed a conceptual model, which can be used as a heuristic device to describe and analyse the evolution of sectoral training systems. This model, which has been developed for CEDEFOP and which is based on an analysis of experiences in various countries and sectors, is presented in figure 1. With this ideal typical model the coming into existence of sectoral institutions as a seperate level for the organization of training can be conceptualized as a *process of dynamic system development*, unfolding in time through joint actions of sectoral agencies, taking place within a specific social and economical environment. This development process can also be conceived of as a *learning process*, because one can presume that sectoral agencies, once they have been established, encounter different types of problems while negotiating, developing and implementing sectoral training policies. They will reflect on these problems, try to find solutions for them, apply the solutions in practice and learn from the experiences thus gained. In the course of this process they may modify the original arrangements. We will now discuss the main elements and processes of the model (the next paragraph is a shortened version of the corresponding chapter in the CEDEFOP study; see Warmerdam & Van den Tillaart, 1997)

L'évolution des systèmes sectoriels de formation

Afin de mieux comprendre cette réalité complexe, nous avons mis au point un modèle conceptuel qui peut être utilisé comme un outil heuristique afin de décrire et analyser l'évolution des systèmes sectoriels de formation. Ce modèle, développé pour le CEDEFOP et basé sur l'analyse des expériences menées dans divers pays et secteurs, est présenté au diagramme 1. Grâce à ce modèle théorique idéal, l'apparition d'organismes sectoriels en tant que "niveau" distinct pour l'organisation de la formation peut être décrite comme un *processus de développement de système dynamique*, qui se met progressivement en place grâce aux actions coordonnées des organismes sectoriels, en s'inscrivant dans le cadre d'un environnement socio-économique spécifique. Ce processus de développement peut également être conçu comme un *processus d'apprentissage*, car l'on peut supposer qu'une fois créés, les organismes sectoriels rencontreront divers problèmes lors de la négociation, de l'élaboration et de la mise en oeuvre des politiques sectorielles de formation. Ces problèmes les amèneront à réfléchir, à chercher des solutions, à les appliquer, ainsi qu'à tirer parti de l'expérience acquise. Ce processus de réflexion pourra les conduire à modifier les dispositions prises initialement. Nous allons à présent aborder les principaux éléments et procédés de ce modèle conceptuel (le paragraphe ci-dessous est une version abrégée du chapitre consacré à ce sujet dans l'étude du CEDEFOP ; cf. Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

3.1 Die grundlegenden Elemente sektoraler Ausbildungssysteme

Sektorale Ausbildungssysteme beinhalten die folgenden grundlegenden Elemente (im Modell durch die rechteckigen Kästchen dargestellt):

Basic elements of sectoral training systems

There are four basic elements in sectoral training systems, indicated in the boxes of the model:

Composantes de base des systèmes sectoriels de formation

Les systèmes sectoriels de formation comprennent quatre composantes de base, comme le fait apparaître le diagramme représentant le modèle :

- ❑ sektorale (Ausbildungs-)Einrichtungen und Organisationen;
- ❑ Ausbildungsvereinbarungen zwischen (sektoralen) Einrichtungen;
- ❑ eine sektorale Ausbildungspolitik und sektorale Ausbildungsstrukturen;
- ❑ Ausbildungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

Sektorale Einrichtungen und Organisationen

Zunächst gibt es die Akteure, die in dem betreffenden Sektor selbst Ausbildungsmaßnahmen durchführen. Dies können zum einen Akteure bzw. Einrichtungen sein, die dem betreffenden Sektor selbst angehören, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Berufsbildungszentren und sektorale Ausbildungsfonds. Zum anderen können dies jedoch auch externe Einrichtungen sein, die zwar zu einem bestimmten Zeitpunkt innerhalb des Sektors tätig werden und auf diese Weise als Einrichtungen fungieren, die in der Praxis auf die Aktivitäten des sektoralen Ausbildungssystems einwirken, deren eigentlicher Sitz jedoch weiterhin das Umfeld des betreffenden Sektors bleibt. Einrichtungen dieser Art sind z.B. die staatlichen, regionalen und örtlichen Behörden, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aus anderen Sektoren, Verbände der Zulieferindustrie, Kontroll- und Zertifizierungseinrichtungen usw. Darüber hinaus ist es den Einrichtungen möglich, Beziehungen zu anderen Einrichtungen innerhalb und außerhalb des Sektors herzustellen und sich mit diesen zusammenzuschließen, so daß Ausbildungsnetze aller Art wie paritätische Gremien zur Verhandlung, Beratung, Zusammenarbeit sowie zur Koordinierung von Aktivitäten entstehen, so z.B. sektorale Ausschüsse oder Plattformen zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Bildungswesen und Wirtschaft.

Ausbildungsvereinbarungen

Das zweite Element sind die Ausbildungsvereinbarungen zwischen den beteiligten Akteuren. Solche Vereinbarungen können unterschiedliche Formen haben, die von lockeren Absprachen zur Zusammenarbeit auf freiwil-

- ❑ sectoral (training) agencies and bodies
- ❑ training agreements between (sectoral) agencies
- ❑ sectoral training policies and provisions
- ❑ training activities at the level of the firms

Sectoral agencies and bodies

First of all there are the actors who occupy themselves with training activities in the sector. These can be agencies within the sector itself, like employers and employees, employers' associations and trade unions, institutes for vocational education and sectoral training funds. But they can also be agencies from outside the sector, who at a certain moment operate within the sector and who thus act as agencies practically influencing the activities within the sectoral training system; their home-bases, however, remain in the surrrounding environment. Agencies of this kind are e.g. national, regional and local authorities, employers' associations and trade unions of other sectors, associations of supplier firms, controlling and certifying institutions etc. Besides, agencies can establish relationships and alliances with other agencies within and outside the sector, so that all sorts of training networks come into being, like joint bodies for negotiation, consultation, cooperation and coordination of activities, like sectoral committees or platforms for the improvement of the relationships between education and industry.

Training agreements

The second element consists of the training agreements between the actors involved. Such agreements can have different forms, varying from loose, voluntary declarations to cooperate (e.g. a training institute with a

- ❑ organismes sectoriels (de formation)
- ❑ accords sur la formation entre organismes (sectoriels)
- ❑ politiques et dispositifs sectoriels de formation
- ❑ actions de formation au niveau des entreprises.

Organismes sectoriels

Cette première catégorie regroupe les acteurs qui assurent eux-mêmes des activités de formation au sein de leur secteur. Il peut s'agir d'organismes mis en place par le secteur lui-même (employeurs et travailleurs, organisations d'employeurs et syndicats, établissements de formation professionnelle, fonds pour la formation sectorielle, etc.). Mais il peut également s'agir d'organismes extérieurs intervenant ponctuellement à l'intérieur du secteur et exerçant donc une influence concrète sur les activités du système sectoriel de formation ; ces organismes sont toutefois issus de "l'environnement" du secteur (instances nationales, pouvoirs régionaux ou locaux, associations d'employeurs et syndicats d'autres secteurs, associations de fournisseurs, organismes de contrôle ou de certification, etc.). En outre, les organismes peuvent établir des relations ou s'associer avec d'autres organismes, à l'intérieur comme à l'extérieur du secteur, créant ainsi des réseaux de formation de différente nature, tels que les comités paritaires de négociation, de consultation, de coopération et de coordination des actions, ou encore les comités sectoriels ou les plates-formes pour l'amélioration des relations entre le système éducatif et les milieux économiques.

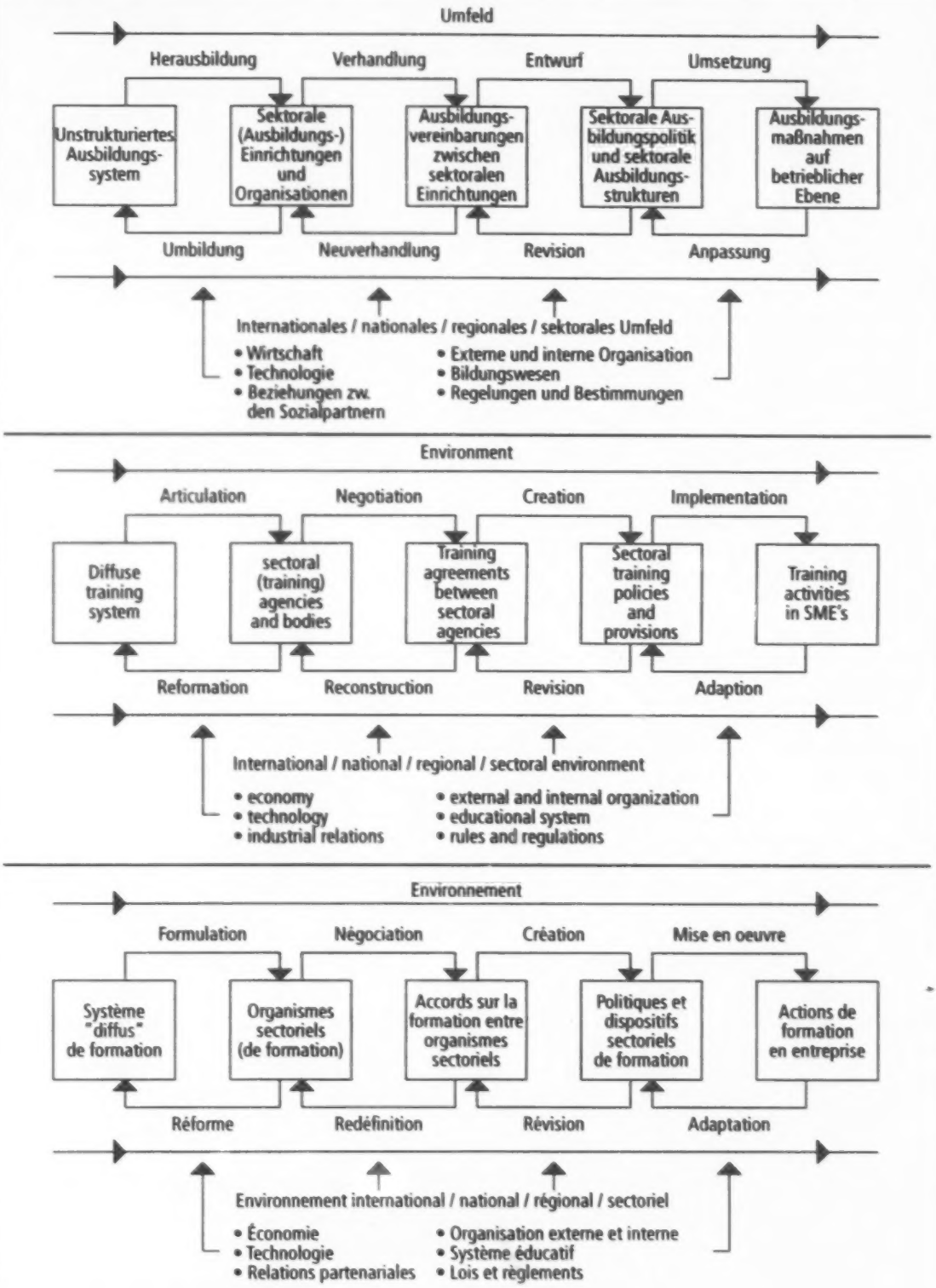
Accords sur la formation

La deuxième composante des systèmes de formation est constituée par les accords sur la formation entre les acteurs participants. Ces accords peuvent prendre différentes formes, allant de la simple déclaration informelle et

Abbildung 1: Darstellung der Entstehung sektoraler Ausbildungssysteme im Modell

Figure 1 - Model of unfolding of sectoral training systems

Diagramme 1 : Modèle d'évolution des systèmes sectoriels de formation



BEST COPY AVAILABLE

liger Basis (z.B. zwischen einer Ausbildungseinrichtung und einer Reihe von Unternehmen) bis hin zu formellen, obligatorischen und gesetzlich geregelten sowie bindenden Regelungen und Bestimmungen bezüglich der Ausbildung (z.B. im Rahmen eines Tarifvertrages) reichen. Eine Untersuchung von Blanpain et al. (1994) über die Vertragspolitik im Weiterbildungsbereich in den Mitgliedstaaten der EU zeigt, daß Ausbildungsvereinbarungen sehr unterschiedliche Punkte betreffen können. Wesentliche Vertragsgegenstände sind in der Regel die Ausbildungsfinanzierung (z.B. Fördermittel, Ausbildungsfonds), die Formen der zu finanzierenden Ausbildung, die Errichtung und Verwaltung eines Ausbildungszentrums, die Eröffnung von Ausbildungsrechten und -möglichkeiten für die Beschäftigten (tageweise Freistellung von der Arbeit zu Ausbildungszwecken, Erstattung von Ausbildungskosten), die Ausbildungsversorgung bestimmter Zielgruppen sowie Sondermaßnahmen für benachteiligte Gruppen wie Jugendliche, Gastarbeiter oder ältere Arbeitnehmer. Die Ausbildungsvereinbarungen können als eigenständiger Punkt z.B. in die Tarifverträge aufgenommen werden, sie können jedoch auch eng mit anderen Vereinbarungen, z.B. über Berufsbildung, über Beschäftigungsprogramme oder über sozialpolitische Maßnahmen, verbunden sein.

number of companies) to formal, compulsory, legalized and sanctioned sets of rules and regulations with respect to training (e.g. in a collective labour contract). The study of Blanpain et al (1994) on contractual policies concerning continuing training in the EU member states demonstrates that training agreements can cover a broad range of subjects. Important issues are usually the financing of training (e.g. subventions, training funds), the types of training to be financed, the establishment and administration of a training institute, the provision of training rights and facilities for employees (days off for training, reimbursement of training costs), access to training of specific target groups, special measures for risk groups, like youngsters, migrant workers or elderly workers. These agreements on training may have a rather isolated state within e.g. a collective labour contract, they also can be closely connected with other agreements, e.g. those on vocational education, employment schemes or social insurance policies.

volontaire de coopération (par ex. entre un établissement de formation et plusieurs entreprises) à des dispositifs législatifs et réglementaires formels, contraignants, officialisés et reconnus en matière de formation (par ex. dans le cadre d'un accord de branche). L'étude menée par Blanpain et al. (1994) sur les politiques contractuelles de formation continue dans les États membres de l'UE montre que les conventions de formation peuvent couvrir une gamme étendue de domaines. Ces conventions portent en général sur le financement de la formation (par ex. les subventions, les fonds de formation), le type de formation à financer, la création et la gestion d'un établissement de formation, la mise en place de droits et de dispositifs de formation pour les travailleurs (congé individuel de formation, remboursement des frais de formation), l'accès à la formation pour certains groupes cibles, les mesures spéciales en faveur des groupes à risque (jeunes, travailleurs immigrés ou d'un certain âge, etc). Ces conventions de formation peuvent avoir un statut relativement distinct dans le cadre, par exemple, d'un accord de branche ; mais elles peuvent également être étroitement associées à d'autres accords, portant notamment sur la formation et l'enseignement professionnels, les programmes pour l'emploi ou les politiques de sécurité sociale.

Ausbildungspolitik und Ausbildungsstrukturen

Policies and provisions

Politiques et dispositifs

Von sektoraler Ausbildungspolitik kann immer dann gesprochen werden, wenn die Einrichtungen und (paritätischen) Organisationen eines Sektors sich in irgendeiner Weise miteinander abstimmen und auf sektoraler Ebene in irgendeiner Form koordinierte Maßnahmen ergreifen. Eine solche Politik kann in unterschiedlichem Umfang definiert, formalisiert und gesetzlich geregelt sein, und grundlegende Themen und Probleme verschiedener Art bieten sich als Bezugsgrößen dieser Politik an. Im Zusammenhang mit einer solchen Politik kann sich auf sektoraler Ebene eine Infrastruktur im Ausbildungsbereich entwickeln, die in der Regel die folgenden grundlegenden Elemente beinhaltet: einen sektoralen

If the agencies and (joint) bodies in a sector coordinate their efforts with each other in one way or another and if they together undertake coordinated actions in one form or another on the sectoral level, we can speak of sectoral training policies. Such policies can be more or less crystallized, formalized and legitimized and can, of course, take different substantial themes and problems as their main points of reference. Within the framework of such policies a sectoral training infrastructure can be developed. Essential elements of it are often a sectoral training fund, for financing training courses and facilities, a sectoral training institute for developing and organizing training, a specific supply of training courses, programmes and

Si les organismes (paritaires) d'un secteur décident d'harmoniser leurs efforts et d'entreprendre des actions coordonnées, on peut alors parler de politique sectorielle de formation. Cette politique sera plus ou moins concrétisée, formalisée et reconnue, et elle peut prendre pour principaux points de référence des thèmes ou des problèmes de fond de différente nature. Elle peut se concrétiser par la mise en place d'une infrastructure de formation sectorielle, dont les éléments essentiels sont généralement : un fonds sectoriel de formation destiné à financer les cours de formation et les installations nécessaires ; un établissement sectoriel de formation chargé de mettre au point et d'organiser la formation ; une offre spécifi-

Ausbildungsfonds zur Finanzierung von Ausbildungslehrgängen und -möglichkeiten, ein sektorales Ausbildungszentrum zur Entwicklung und Organisation von Ausbildungsmaßnahmen, ein spezifisches Lehrgangs/, Programm- und Projektangebot für Arbeitgeber und Arbeitnehmer des betreffenden Sektors sowie ein System zur Beobachtung von Entwicklungstendenzen, zur Ausbildungsbedarfsanalyse und zur Ausbildungsplanung. Über diese grundlegenden Strukturen hinaus kann die Infrastruktur eines Sektors auch konkretere politische Maßnahmen umfassen, z.B. Maßnahmen zur praktischen Umsetzung sowie zur Neuanpassung der Ausbildungspolitik.

projects, to be offered to employers and employees in the sector and a system of observation of trends, training needs analysis and planning of training. Besides these basic provisions, more concrete policy measures can also be part of a sector's training infrastructure, e.g. measures for training policy implementation and for the adaption of training policies.

que de cours, de programmes et de projets destinés aux employeurs et aux travailleurs du secteur ; un observatoire visant à identifier les tendances, à analyser les besoins de formation et à planifier les actions de formation. Outre ces dispositifs fondamentaux, une infrastructure de formation sectorielle peut prévoir des actions plus concrètes, par exemple des mesures favorisant la mise en oeuvre de la politique de formation, ainsi que l'adaptation des politiques de formation.

Maßnahmen auf betrieblicher Ebene

Die Ausbildungsmaßnahmen in den Unternehmen, die den Sektor konstituieren, stellen das Endglied der sektoralen Ausbildungssysteme dar. Als Indikatoren für diese Maßnahmen bieten sich verschiedene Größen an. Der wichtigste Indikator ist natürlich die aktuelle Teilnahme der Beschäftigten an Ausbildungslehrgängen; diese kann z.B. anhand der Anzahl oder Quote der Beschäftigten ermittelt werden, die in einem bestimmten Zeitabschnitt ausgebildet wurden, sowie anhand der (durchschnittlichen) Anzahl der Ausbildungstage oder der für Ausbildungszwecke (im Durchschnitt) aufgewendeten Finanzmittel. Eine weitere Art von Maßnahmen sind die (berufsbegleitenden) Lehrgänge oder Projekte, die für spezielle Arbeitnehmergruppen bestimmt sind, z.B. jüngere Arbeitnehmer, Gastarbeiter, wenig qualifizierte Arbeitnehmer, ältere Beschäftigte, von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer usw. Ein dritter Maßnahmentyp betrifft die Entwicklung von Ausbildungsplänen und -strukturen auf betrieblicher Ebene. Dazu zählen Maßnahmen wie die Ausbildungsbedarfsanalyse, die Ausbildungsplanung und -budgetierung, die Bewertung von Ausbildungslehrgängen und die Förderung des Ausbildungstransfers. Wie Forschungsarbeiten in mehreren europäischen Ländern ergaben, bestehen hinsichtlich dieser Indikatoren beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren.

Activities in enterprises

The final element of sectoral training systems consists of the training activities in the enterprises which constitute the sector. These activities can be indicated in different ways. Most important is, of course, the actual participation of employees in training courses, as indicated by e.g. the number or rate of employees trained in a certain period of time, the (average) number of days spent on training or the (average) amount of money spent on training. Another type of activity consists of (in-company) courses or projects organized for specific categories of employees, like e.g. younger workers, migrant workers, lower-qualified workers, older employees, employees threatened with unemployment etc. A third type of activity concerns the development of training plans and provisions at the firm level itself. Activities like training needs analysis, planning and budgetting of training, evaluation of training courses and stimulation of transfer of training fall under this category. Research in several European countries has revealed big differences between sectors with regard to these indicators.

Actions dans le cadre de l'entreprise

Dernière composante des systèmes sectoriels de formation : les activités de formation au sein des entreprises du secteur. Ces activités peuvent être évaluées de différentes manières, la principale étant, bien sûr, l'appréciation du taux réel de participation des travailleurs aux cours de formation, obtenu en recensant par exemple le nombre - ou le pourcentage - des travailleurs formés au cours d'une période donnée, le nombre (moyen) des journées et le montant (moyen) du budget consacrés à la formation. D'autre part, des cours ou des projets de formation en entreprise, visant des catégories spécifiques de travailleurs (jeunes, immigrés, travailleurs faiblement qualifiés ou d'un certain âge, travailleurs exposés au chômage, etc.), peuvent être organisés. Un troisième type d'action consiste à mettre au point des plans et des dispositifs de formation au niveau même de l'entreprise (analyse des besoins de formation, planification et chiffrage budgétaire de la formation, évaluation des cours de formation et stimulation du transfert de la formation). En tenant compte de ces indicateurs, les recherches effectuées dans plusieurs pays européens ont révélé des différences notables entre les secteurs.

3.2 Grundlegende Prozesse bei der Entwicklung von sektoralen Ausbildungssystemen

Die grundlegenden Elemente sektoraler Ausbildungssysteme sind das Ergebnis einer Reihe von Prozessen. Gemäß dem vorgestellten Modell sind vier grundlegende Prozesse zu unterscheiden, die die Entwicklung von sektoralen Ausbildungssystemen kennzeichnen:

- ❑ die Herausbildung von sektoralen Ausbildungseinrichtungen und -organisationen;
- ❑ die Verhandlung von sektoralen Ausbildungsvereinbarungen;
- ❑ der Entwurf einer sektoralen Ausbildungspolitik und von sektoralen Ausbildungsstrukturen;
- ❑ die Umsetzung von Ausbildungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene.

Zu jedem dieser Prozesse ist ein Gegengewicht vorhanden, das im unteren Teil des Modells aufgeführt ist. Diese "gegenläufigen Prozesse", namentlich die Anpassung, Revision, Neuverhandlung und Umbildung, gewährleisten ein kontinuierliches Feedback. Dies verleiht dem System insgesamt ein gewisses Maß an Flexibilität in den Beziehungen zu seinem Umfeld.

Das unstrukturierte System

Am Ausgangspunkt dieses Prozesses findet sich das, was wir als ein unstrukturiertes Weiterbildungssystem bezeichnet haben. Der Begriff "unstrukturiert" meint einen Gesamtzusammenhang von vereinzelt auftretenden, unzusammenhängenden Ausbildungsmaßnahmen, die von einer Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen (z.B. einzelne Unternehmen, örtliche Behörden, öffentliche Schulen, private Ausbildungszentren usw.) anläßlich bestimmter Gelegenheiten in der Regel zeitlich befristet, zusammenhanglos und auf Ad-hoc-Basis durchgeführt werden. Es bestehen keine dauerhaften Beziehungen zwischen den Einrichtungen, und eine Koordinierung findet in den allerwenigsten Fällen statt. Die Maßnahmen werden zusammenhanglos und häufig in kaum nachvollziehbarer Weise organisiert. Die Frage ist, ob in diesem Zusammenhang über-

Basic processes in the development of sectoral training systems

The basic elements of sectoral training systems result from a number of processes. According to the model, there are four basic processes, which define the evolution of sectoral training systems:

- ❑ the articulation of sectoral training agencies and bodies;
- ❑ the negotiation of sectoral training agreements;
- ❑ the creation of sectoral training policies and provisions;
- ❑ the implementation of training activities on firm level.

Each of these processes has its counterpart, indicated at the lower side of the model. These 'counter-processes' of respectively adaption, revision, reconstruction and reformation make for continuous feed-back. This gives the system as a whole a certain degree of flexibility in its relationships with the surrounding environment.

Diffuse system

The starting point of the process is what we have called a diffuse system of continuing training. The term 'diffuse' refers to a whole set of dispersed training activities, carried out by a multitude of agencies (individual companies, local authorities, state-run schools, private training institutes, etc.) initiated for specific occasions and mostly set up on a temporary, incidental, ad-hoc basis. There are no durable relationships between agencies; coordination seldom takes place. Activities are organized in an incoherent and often non-transparent way. In fact, one can ask if there is a training 'system' at all. However, we have to stress at this point that the lack of a system of continuing training does not say anything about the coherence of the system of initial vocational education. In this regard the whole range of possibilities remains open. Both in

Étapes fondamentales dans l'évolution des systèmes sectoriels de formation

La mise en place des composantes de base des systèmes de formation s'effectue en plusieurs étapes. Suivant le modèle, l'évolution des systèmes sectoriels de formation se fait en quatre étapes :

- ❑ la structuration d'organismes sectoriels de formation ;
- ❑ la négociation d'accords sectoriels sur la formation ;
- ❑ l'élaboration de politiques et de dispositifs sectoriels de formation;
- ❑ la mise en oeuvre d'actions de formation au niveau des entreprises.

A chacune de ces étapes correspond une "contrepartie" représentée dans la partie inférieure du modèle (diagramme 1). Ces "réponses" (adaptation, révision, redéfinition et réforme) assurent un rétrocontrôle permanent, qui confère à l'ensemble du système un certain degré de flexibilité dans ses relations avec son environnement.

Système "diffus"

Le point de départ du processus est constitué par ce que nous appelons le "système 'diffus' de formation continue". Le terme "diffus" désigne un ensemble d'activités diverses de formation, dispensées par une multitude d'organismes (entreprises, collectivités locales, établissements publics d'enseignement, instituts privés de formation, etc.) dans le cadre d'interventions spécifiques et, le plus souvent, temporaires, ponctuelles et ciblées. Il n'existe aucune relation durable entre les organismes, qui coordonnent rarement leurs initiatives. Leurs actions sont organisées d'une manière incohérente et manquent souvent de transparence. En fait, on peut se demander s'il existe véritablement un "système" de formation. Toutefois, il convient de souligner à cet égard que l'absence d'un système de formation continue ne préjuge en rien

haupt von einem "System" die Rede sein kann. An dieser Stelle ist jedoch darauf hinzuweisen, daß der Mangel an systematisch organisierter Weiterbildung keinesfalls Rückschlüsse bezüglich der Kohärenz des beruflichen Erstausbildungssystems erlaubt. In dieser Hinsicht sind alle möglichen Kombinationen vorstellbar. Sowohl in Fällen, in denen ein hochentwickeltes Erstausbildungssystem vorhanden ist, als auch in Fällen, in denen ein solches System nicht existiert, kann der Weiterbildungsbereich unstrukturiert sein.

Herausbildung

Der erste Prozeß oder, mit anderen Worten, das erste Stadium der Entwicklung sektoraler Weiterbildungssysteme ist die Herausbildung sektoraler Ausbildungseinrichtungen und -organisationen. Im Prozeßverlauf konstituiert sich der Sektor neben der staatlichen und der betrieblichen Ebene als eigenständige Ebene zur Organisation von Ausbildungsmaßnahmen. Für dieses Stadium der Herausbildung sind eine Reihe von "Nebenprozessen" von Bedeutung: Die Dezentralisierung von politischen Zuständigkeiten des Staates im Bildungs- und Ausbildungsbereich, wodurch ein Betätigungsfeld für sektorale Ausbildungseinrichtungen entsteht; der Zusammenschluß von Unternehmen und die Identifizierung eines bestimmten Sektors als ein festumrissener Bereich für gemeinsame Aktivitäten, in dem spezifische Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen; die Bestimmung der Aktivitäten bzw. Unternehmen, die dem betreffenden sektoralen Bereich zuzurechnen sind, und die Abgrenzung des eigenen Sektors gegenüber anderen, "verwandten" Sektoren; schließlich die Errichtung von institutionalisierten Einrichtungen und Organisationen, die legitimiert sind, bestimmte Gruppierungen innerhalb des Sektors zu repräsentieren und in Beratungsgremien mit Akteuren aus dem Umfeld des Sektors als autorisierte Partner zu fungieren. Diese Prozesse verlaufen in den einzelnen Ländern und Sektoren häufig unterschiedlich.

Verhandlung

Hat sich ein Sektor als eigenständige Ebene zur Organisation von Aus-

situations where there is a highly developed initial training system as well as in situations where such a system is non-existent, continuing training may have a diffuse character.

Articulation

The first process, or perhaps we can say stage, in the development of sectoral systems for continuing training concerns the articulation of sectoral training agencies and bodies. In the course of this process the sector distinguishes itself as a separate level for the organization of training activities, besides the level of the state and that of the individual companies. Several 'sub-processes' play a role in this stage of articulation: decentralisation of government policies in the field of vocational education and training, which creates a playing-ground for sectoral training agencies; the association of companies and the identification of a certain sector as a distinct domain of common activities for which specific training activities have to be organized; the definition of which activities/companies belong to the sectoral domain and which do not and the demarcation of this specific sectoral domain in relation to the domain of other 'nearby' sectors; and the foundation of institutional agencies and bodies possessing the authority to represent subgroups within the sector and to function as legitimized partners in consultative bodies with actors from the sector's environment. These processes may vary from country to country and from sector to sector.

Negotiation

When the sector has articulated itself as a separate level for the organiza-

de la cohérence du système de formation professionnelle initiale, qui peut prendre des aspects très divers : qu'il soit très développé ou inexistant, un système de formation initiale peut cohabiter avec un système diffus de formation continue.

Structuration

La première étape du développement des systèmes sectoriels de formation continue consiste à mettre en place des organismes sectoriels de formation. Au cours de ce processus, le secteur apparaît comme un niveau distinct dans l'organisation d'activités de formation, outre le niveau de l'État et celui de l'entreprise individuelle. Plusieurs "sous-étapes" jouent un rôle à ce stade de l'organisation : la décentralisation des politiques gouvernementales en matière de formation et d'enseignement professionnels, qui crée ainsi un champ d'action pour les organismes sectoriels de formation ; l'association d'entreprises aboutissant à l'identification d'un secteur caractérisé par la spécificité de son domaine d'activité, qui nécessite la mise en oeuvre de formations spécifiques ; la définition des activités - ou des entreprises - qui appartiennent - ou qui sont exclues - du secteur et la délimitation de ce secteur spécifique par rapport aux secteurs "voisins" ; enfin, la création d'organismes institutionnels dotés d'un pouvoir de représentation des différentes filières du secteur et siégeant aux côtés des acteurs des secteurs voisins au sein des organismes consultatifs. Ces processus peuvent varier selon le pays et le secteur.

Négociation

Lorsque le secteur s'est organisé en un niveau distinct pour la mise en

bildungsmaßnahmen herausgebildet und wurden Einrichtungen geschaffen, die geeignet sind, die verschiedenen Gruppierungen innerhalb des Sektors zu repräsentieren, dann können Verhandlungen aufgenommen werden, um gemeinsame Interessen und Ziele zu bestimmen und Vereinbarungen über die erforderlichen Vorkehrungen zur weiteren Förderung der Ausbildungspolitik des betreffenden Sektors zu treffen. In diesem Stadium müssen Verhandlungen auf zwei Ebenen geführt werden: Zum einen Verhandlungen zwischen den Einrichtungen des betreffenden Sektors und zum anderen Verhandlungen zwischen sektoralen Einrichtungen und Einrichtungen im Umfeld des Sektors. Sektoreninterne Verhandlungen finden zwischen den Unternehmen, zwischen den Branchen und Nebenbranchen des Sektors sowie zwischen den Sozialpartnern statt: Ziel ist die Schaffung einer sektoralen Infrastruktur im Ausbildungsbereich (Ausbildungsfonds, -zentren, -richtlinien, und -möglichkeiten). In Verhandlungen mit externen Einrichtungen (z.B. mit Einrichtungen des Bildungswesens, mit staatlichen Stellen, mit dem Arbeitsamt und den Regionalbehörden) wird das politische Betätigungsfeld des Sektors abgesteckt und der Beitrag bestimmt, den der betreffende Sektor auf nationaler und regionaler Ebene zur Ausbildungs- sowie zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik leisten kann. Wie die Untersuchung von Blanpain et al. (1994) über die Vertragspolitik im Weiterbildungsbereich ergab, sind in einer Reihe von europäischen Ländern insbesondere die üblicherweise in den Tarifverträgen enthaltenen Ausbildungsvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern für die Entwicklung sektoraler Ausbildungssysteme von entscheidender Bedeutung. In anderen Ländern wiederum liefern die Ausbildungsvereinbarungen, die zwischen Staat und Sozialpartnern getroffen werden, entscheidende Anstöße.

Entwurf einer Ausbildungspolitik

Die zwischen den sektoralen Einrichtungen im Hinblick auf die Ausbildung getroffenen Vereinbarungen können beträchtliche Auswirkungen für das sektorale System mit sich bringen. Auf der Grundlage dieser Vereinbarungen

tion of training activities and when agencies have been established which can represent the different subgroups within the sector, negotiations may start in order to define common interests and goals and agree upon the necessary arrangements for the further development of the sector's training policy. Two types of negotiations are important in this phase: negotiations between agencies within the sector and negotiations between sectoral agencies and agencies in the surrounding environment. Internal negotiations will take place between companies, between branches and sub-branches in the sector and between the social partners in order to establish the sector's training infrastructure (funds, institutes, policies, facilities). Negotiations with external agencies (educational institutes, government agencies, employment service, regional authorities) will take place to demarcate the sector's own policy space and define the sector's contribution to national and regional training, labour market and employment policies. The study of Blanpain et al (1994) on contractual policies concerning continuing training has revealed that in some European countries especially training agreements between the social partners, usually laid down in collective labour contracts, play an important role in the development of sectoral training systems. In other countries training agreements between the government and the social partners in certain sectors provide important stimuli.

Policy creation

The establishment of agreement(s) on training between sectoral agencies can have a forceful impact on the sectoral system. Based on these agreements, activities can be set up aimed at the development of specific sectoral

place d'activités de formation et que les différentes filières du secteur ont désigné leurs organismes représentatifs, des négociations peuvent débuter afin de définir les intérêts et les objectifs communs du secteur et de trouver un accord sur les dispositifs indispensables au développement ultérieur de sa politique de formation. A ce stade, la négociation doit s'opérer à deux niveaux essentiels : d'une part entre les organismes du secteur, et de l'autre entre les organismes du secteur et ceux des secteurs voisins. Les négociations internes s'effectuent au niveau des entreprises, des filières et des sous-filières du secteur, ainsi que des partenaires sociaux, afin de mettre en place l'infrastructure de formation du secteur (fonds, établissements, politique, installations). Les négociations avec les organismes extérieurs (établissements d'enseignement, organismes gouvernementaux, services pour l'emploi, pouvoirs régionaux) ont pour objectif de délimiter le champ d'action de la politique mise en place par le secteur, ainsi que de préciser la contribution de ce dernier aux politiques nationales et régionales de formation, du marché du travail et de l'emploi. L'étude de Blanpain et al. (1994) sur les politiques contractuelles en matière de formation continue a révélé que les accords de formation conclus par les partenaires sociaux - généralement dans le cadre de conventions collectives - jouent un rôle particulièrement important dans le développement de systèmes sectoriels de formation. Dans d'autres pays, la signature d'accords sur la formation entre le gouvernement et les partenaires sociaux de certains secteurs fournit une impulsion significative à cet égard.

Élaboration d'une politique

La signature d'accord(s) sur la formation entre des organismes sectoriels peut avoir un impact déterminant sur le système sectoriel. Ces accords peuvent déboucher sur une série d'actions visant à l'élaboration d'une politique

können Maßnahmen eingeleitet werden, deren Ziel die Schaffung einer spezifischen sektoralen Ausbildungspolitik und spezieller Ausbildungsstrukturen ist: eines gemeinsamen ausbildungspolitischen Ansatzes für den Sektor mit klar definierten Absichten und Zielsetzungen; einer Regelung der Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten; sachgerechter Arbeitsbeziehungen zwischen den Ausbildungseinrichtungen; eines Systems zur Information über Ausbildung, Ausbildungsbedarf, Entwicklungen im betreffenden Sektor, Qualifikationsanforderungen usw.; eines Angebots an Ausbildungslehrgängen und -programmen; bestimmter Verfahren zur Ausbildungsplanung; gewisser Regelungen und Bestimmungen für die Bereitstellung von Ausbildungsmöglichkeiten; eines Systems zur Zertifizierung der Ausbildung sowie von Verfahren zur Ausbildungsbewertung und Qualitätssicherung. Die Entwicklung einer solchen Politik kann sich über viele Jahre hinziehen, und die einzelnen Sektoren können dabei sehr unterschiedliche Wege beschreiten. Jeder der genannten Punkte kann als Ausgangspunkt dieses Prozesses dienen, und die einzelnen Sektoren können in dieser Hinsicht sehr unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Ausgangsbasis kann z.B. eine gemeinsame Stellungnahme bezüglich der Zielsetzungen sein oder die Neuanpassung eines bereits vorhandenen Ausbildungsangebots, die Errichtung einer Stelle zur Beobachtung der Qualifikationsentwicklung, eine Erhebung über die Entwicklungstendenzen in dem betreffenden Sektor, usw. Unterschiedliche Ausgangspunkte bedeuten dann auch unterschiedliche Folgemaßnahmen.

Umsetzung in die Praxis

Die Gestaltung einer sektoralen Ausbildungspolitik und die Errichtung sektoraler Ausbildungsstrukturen stellen im Rahmen des Entwicklungsprozesses einen wichtigen Schritt dar. Der darauffolgende Schritt ist jedoch möglicherweise von noch größerer Bedeutung: Die praktische Umsetzung der sektoralen Politik auf betrieblicher Ebene, d.h. die Durchführung der sektoralen Ausbildungspolitik. Alle Bemühungen müssen letztendlich zu wirksamen Ausbildungsmaßnahmen in den Unternehmen führen, die den Sek-

training policies and provisions: a common vision on training policy for the sector, with explicit intentions and objectives; organization of tasks, responsibilities and jurisdictions; adequate working relationships between training agencies; a system of information on training, training needs, developments in the sector, required qualifications, etc.; a supply of training courses and programmes; procedures for the planning of training; rules and regulations for the allocation of training facilities; a system of certification of training; and procedures for the evaluation of training and for quality assurance. The process of policy creation may be spread over many years and sectors may follow very different roads. In fact, each of the described activities can be the starting point and sectors can make very different choices on this point. They can start e.g. with a joint statement of goals, with adaption of an already existing training supply, with the establishment of a qualification observatory, with a sectoral trend survey, etc. Different starting points will lead to a different follow-up.

Implementation

The shaping of sectoral training policies and provisions is an important step in the development process. But the following step is perhaps even more important: the putting into practice of the sectoral policies on the level of the individual firms, i.e. the implementation of sectoral training policies. At the end, all efforts have to result in effective training activities in the firms which constitute the sector and in adequately trained employees who can deal with new developments. Training agencies may develop special policies,

et de dispositifs sectoriels spécifiques de formation : définition d'une conception commune de la politique de formation du secteur, ainsi que d'orientations et d'objectifs explicites ; répartition des tâches, des responsabilités et des compétences ; instauration d'une collaboration adéquate entre les organismes de formation ; mise en place d'un système d'information sur la formation, les besoins de formation, l'évolution du secteur, les qualifications requises, etc. ; organisation de cours et de programmes de formation ; élaboration de procédures pour la planification de la formation, de règles et de règlements pour la répartition des dispositifs de formation ; mise en place d'un système de certification ; enfin, mise en place de procédures d'évaluation et d'assurance qualité. La définition d'une politique peut se déployer sur de nombreuses années, et les différents secteurs peuvent choisir des voies très différentes. En réalité, chacune des actions décrites ci-dessus peut constituer un point de départ pour les secteurs, qui disposent de nombreuses options en la matière : ils peuvent notamment formuler des objectifs communs, adapter les actions de formation existantes, créer un observatoire des qualifications ou effectuer une enquête sur les tendances dans le secteur, etc. Chaque point de départ sera suivi d'actions différentes.

Mise en oeuvre

L'élaboration d'une politique de formation sectorielle - et de ses dispositifs - est une étape importante du processus. Toutefois l'étape suivante l'est peut-être encore davantage : il s'agit de concrétiser cette politique au niveau des entreprises, en d'autres termes, de mettre en oeuvre une politique sectorielle de formation. Tous ces efforts doivent déboucher sur des actions efficaces de formation au sein des entreprises du secteur, ainsi que sur l'adaptation de la formation des travailleurs à l'évolution récente en-

tor konstituieren, zu angemessen ausgebildeten Beschäftigten, die in der Lage sind, auf neue Entwicklungen zu reagieren. Ausbildungseinrichtungen haben die Möglichkeit, spezielle politische und strategische Maßnahmen zu erarbeiten und spezielle Instrumente zu entwickeln, um eine adäquate Umsetzung auf betrieblicher Ebene zu fördern. Dies können z.B. Finanzierungsmaßnahmen sein, aber auch Maßnahmen zur Anregung der Unternehmen, zur besseren geographischen Anbindung der Unternehmen an Ausbildungsstrukturen, zur genaueren Ausrichtung des Ausbildungsangebots auf die Bedarfslage der Unternehmen und zur besseren Verknüpfung von außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen mit der Ausbildung und den Lernprozessen am Arbeitsplatz. Bleibt die praktische Umsetzung ohne Erfolg, so setzt - wie man sich leicht vorstellen kann - bei den zuständigen Akteuren eine Reflexion über die derzeitigen Praktiken ein, die zu gegebener Zeit eine Neuanpassung der ursprünglichen Politik und der ursprünglichen Strukturen zur Folge haben kann.

strategies and instruments to stimulate adequate implementation at firm level. One can think, for instance, of financial measures but also of measures aimed at activating the companies, at bringing training provisions geographically closer to the companies, at adjusting the training supply closer to the demands of the companies and at improving the connection of off-the-job training with training and learning activities on the job. One can easily imagine that if implementation is not succesful, responsible agents will start a process of reflection about on-going practices, which, in due course, can lead to adaptions of the original policies and provisions.

registrée dans le secteur. Les organismes de formation peuvent définir des politiques, des stratégies et des instruments spécifiques, afin de promouvoir une mise en oeuvre satisfaisante des actions au sein des entreprises, au moyen d'incitations financières ou d'actions d'encouragement auprès des entreprises, mais également en rapprochant les dispositifs de formation des sites d'implantation des entreprises, en adaptant plus étroitement l'offre de formation aux exigences des entreprises, ainsi qu'en améliorant le lien entre la formation hors de l'entreprise et la formation - ou l'apprentissage - sur le lieu de travail. Selon toute vraisemblance, un échec dans la mise en oeuvre de cette politique conduira les acteurs responsables à entamer une réflexion sur les actions en cours et, par la suite, à modifier la politique ou les dispositifs initiaux.

3.3 Die Beziehungen zwischen sektoralem Ausbildungssystem und dem jeweiligen Umfeld

Relations between sectoral training systems and the environment

Relations entre les systèmes sectoriels de formation et les secteurs environnants

Wie die oberen und unteren Teile des Modells verdeutlichen, entstehen sektorale Ausbildungssysteme nicht im "luftleeren Raum", sondern bilden sich eingebunden in ein spezifisches Umfeld heraus. Die spezifischen Eigenschaften des betreffenden Umfelds bilden den Ansatzpunkt für die Entstehung eines sektoralen Ausbildungssystems, und Anstöße aus diesem Umfeld können Auswirkungen auf die systemimmanenten Prozesse haben. Im Zusammenhang mit diesem Umfeld sind eine Reihe von Faktoren von besonderer Bedeutung (vgl. Aalders, 1994): Wirtschaftliche, technologische und organisatorische Neuerungen in dem betreffenden Sektor, die sich auf Berufsstrukturen und Qualifikationsanforderungen auswirken können; neue Entwicklungen in den Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, die sich auf die Koordinierungsprozesse zwischen sektoralen Einrichtungen auswirken können; neue Entwicklun-

As has been indicated in the upper and lower parts of the model, sectoral training systems do not evolve in a vacuum, but develop in a particular environment. Characteristics of this environment determine the ground upon which sectoral systems can develop. Impulses from the surrounding environment may influence processes within the system. Regarding this environment, some factors deserve special attention (cf. Aalders, 1994): new developments in the economy, in technology and in the organization of the sector, which may influence occupational structures and qualification requirements; new developments in industrial relations, which may influence the coordination processes between sectoral agencies; new developments in initial education, which may also affect the provisions for continuing training; and new developments in government legislation, especially with respect to education

Comme l'indique la structure du modèle représenté plus haut, les systèmes sectoriels de formation ne se développent pas "dans le vide", mais évoluent dans un environnement spécifique, dont les caractéristiques déterminent leur mise en place. Les stimulations provenant des secteurs environnants peuvent influencer le développement du système. En ce qui concerne cet environnement, certains facteurs méritent une attention particulière (cf. Aalders, 1994) : l'évolution récente de l'économie, de la technologie et de l'organisation du secteur peut modifier les structures de l'emploi et les exigences de qualification ; l'évolution récente des relations entre les partenaires sociaux est susceptible d'influencer la coordination entre les organismes sectoriels ; l'évolution récente de la formation initiale peut également avoir un impact sur les dispositions en matière de formation continue ; enfin, l'évolution ré-

gen im Erstausbildungsbereich, die auch Folgen für die Strukturen im Weiterbildungsbereich haben können, sowie neue gesetzliche Regelungen, insbesondere bezüglich Bildung und Beschäftigung, die Folgen für das Betätigungsfeld der sektoralen Einrichtungen haben können.

An dieser Stelle ist jedoch auch auf die Tatsache hinzuweisen, daß ein sektorales Ausbildungssystem ein gewisses Maß an Autonomie im Verhältnis zu seinem Umfeld besitzt. Externe Anstöße, die auf das System einwirken, werden von diesem aufgenommen und entsprechend den bestehenden Traditionen, Institutionen und Bezugssystemen umgeformt. Sie werden an die charakteristische Funktionsweise des Systems angepaßt und in diese integriert. Neben der Flexibilität, die zur Anpassung an ein sich wandelndes Umfeld erforderlich ist, verleiht dies dem System ein gewisses Maß an Beständigkeit.

and employment, which may affect the playing ground on which sectoral agencies undertake their activities.

It is important to stress that the sectoral training system has a certain autonomy vis-a-vis the environment. Impulses from outside entering the system will always be moulded within existing traditions, institutions and frames of reference. They will be incorporated into the system's usual way of operating. This gives the system a certain stability, besides the flexibility it needs to be able to adapt itself to changes in the environment.

cente de la législation nationale, tout particulièrement en matière de formation et d'emploi, peut modifier le champ d'action des organismes sectoriels.

Il est important de souligner qu'un système sectoriel de formation possède une certaine autonomie vis-à-vis de son environnement. Les influences extérieures se fondent toujours dans le creuset de ses traditions, de ses institutions et de ses cadres de référence. Elles s'intègrent dans son mode habituel de fonctionnement. Ce processus confère une certaine stabilité au système, qui s'ajoute à la flexibilité dont il doit faire preuve pour s'adapter aux changements de son environnement.

19

4 Sektorale Ausbildungssysteme in einer Reihe von europäischen Ländern

Im Anschluß an den analytischen Teil, in dem der Frage nachgegangen wurde, was sektorale Ausbildungssysteme eigentlich sind, soll im weiteren die derzeitige Praxis im Mittelpunkt stehen. Im Auftrag des CEDEFOP wurde in fünf europäischen Ländern die Sachlage bezüglich des sektoralen Ansatzes untersucht. In drei dieser Länder - Belgien, Frankreich und die Niederlande - gibt es hochentwickelte sektorale Ausbildungssysteme. Auch eine Reihe von anderen Untersuchungen hat gezeigt, daß diese Länder und auch Dänemark, was die Zugrundelegung eines sektoralen Ansatzes im Ausbildungsbereich anbelangt, eine führende Stellung einnehmen (Piehl & Sellin, 1993; Blanpain et al., 1994; Heidemann et al., 1994; Ant et al., 1996). Wir wollen daher einen kurzen Überblick über die Lage in diesen drei Ländern geben.

Belgien

Den entscheidenden Durchbruch für die sektoralen Ausbildungsinitiativen in Belgien stellte die von den Sozialpartnern im Rahmen des Manteltarifvertrags vom November 1988 beschlossene "0,18%-Maßnahme" dar. Diese Maßnahme verpflichtet alle vom staatlichen Sozialversicherungsamt erfaßten Arbeitgeber zur Zahlung einer Abgabe in Höhe von 0,18% der jeweiligen Bruttolohnsumme in einen staatlichen Beschäftigungsfonds. Die Abgabe ist ein Beitrag zur Finanzierung von speziellen Ausbildungs- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Jugendliche und Arbeitsuchende. Sofern Sektoren und Unternehmen selbst einschlägige Anstrengungen unternehmen, z.B. im Rahmen eines eigenen Tarifvertrages auf sektoraler Ebene, können sie von dieser Abgabe befreit werden.

Diese Maßnahme bildete den Ausgangspunkt für eine Vielzahl an sektoralen Ausbildungsinitiativen. In den meisten Hauptsektoren richteten die Sozialpartner sektorale Ausbildungsfonds ein. Ziel dabei war die Anregung und Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen. Die Fonds werden in der

Sectoral training systems in some European countries

After this analytical exercise to clear up what sectoral training systems are, we now turn to actual practice. For CEDEFOP, we have studied the state of affairs concerning the sectoral approach in five European countries. Three of them were countries where sectoral training systems have been well developed: Belgium, France and the Netherlands. Other research has also revealed that, with Denmark, these countries are in the frontline when it comes to the application of a sectoral approach to training (Piehl & Sellin, 1993; Blanpain et al, 1994; Heidemann et al, 1994; Ant et al, 1996). Therefore, we will give a short overview of the situation in these three countries.

Belgium

In Belgium the major breakthrough in sectoral training initiatives was the '0.18% measure', taken by the social partners in their interprofessional agreement of November 1988. This measure obliged all employers covered by the National Security Office to put 0.18% of their total payroll costs into a national employment fund in order to contribute to the financing of special initiatives for training and reintegration of young people and jobseekers into the labour market. Sectors or companies could be exempted from this contribution if they made a comparable effort themselves, e.g. within the frame of their own sectoral collective labour contract.

This measure was the starting point for many sectoral training initiatives. In most major sectors the social partners established sectoral training funds, with the objective to stimulate and support continuing training. Usually, these funds are jointly administered by the social partners. For the execution of training they closely cooperate with the training institutes of the public employment exchange service. They differ regarding their legal

Les systèmes sectoriels de formation dans quelques pays européens

Après cette analyse destinée à préciser ce que sont les systèmes sectoriels de formation, nous allons examiner leur fonctionnement concret. À la demande du CEDEFOP, nous avons étudié "l'état d'avancement" de l'approche sectorielle dans cinq pays européens. Trois d'entre eux possèdent un système sectoriel de formation très développé : la Belgique, la France et les Pays-Bas. D'autres recherches ont également révélé que ces pays, ainsi que le Danemark, sont à l'avant-garde en ce qui concerne la mise en oeuvre d'une approche sectorielle de la formation (Piehl & Sellin, 1993 ; Blanpain et al., 1994 ; Heidemann et al., 1994 ; Ant et al., 1996). C'est pourquoi nous allons établir un rapide panorama de la situation dans les trois pays cités.

Belgique

En Belgique, l'impulsion décisive concernant les initiatives sectorielles de formation a été la "mesure 0,18 %" arrêtée par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord interprofessionnel signé en novembre 1988. Cette mesure a obligé tous les employeurs affiliés à l'Office national de sécurité sociale à verser 0,18 % de leur masse salariale brute à un fonds national pour l'emploi, afin de contribuer au financement d'initiatives spéciales pour la formation et la réinsertion des jeunes et des chômeurs sur le marché du travail. Les secteurs ou les entreprises qui participent eux-mêmes à cet effort de formation, par ex. dans le cadre de leurs propres accords de branche, peuvent être exemptés de cette cotisation.

Cette mesure a constitué le point de départ de nombreuses initiatives sectorielles de formation. Dans les principales branches de l'économie, les partenaires sociaux ont mis en place des fonds pour la formation, afin de stimuler et soutenir la formation continue. En général, ces fonds sont gérés paritairement par les partenaires sociaux et coopèrent étroitement avec

Regel von den Sozialpartnern gemeinschaftlich verwaltet, die bei der Durchführung der Ausbildungsmaßnahmen eng mit den Ausbildungszentren des staatlichen Arbeitsamtes zusammenarbeiten. Die Fonds unterscheiden sich hinsichtlich ihrer gesetzlichen Zuständigkeiten, finanziellen Regelungen, Organisationsstrukturen sowie hinsichtlich der zentralen politischen Zielsetzungen und können, anhängig von ihrer jeweiligen Position im Rahmen der sektoralen Ausbildungsstrukturen, unterschiedliche Funktionen übernehmen. Sie können als Mittler zwischen Ausbildungsbedarf und -angebot fungieren, die Entwicklung von Lehrmitteln fördern, Lehrgänge finanzieren, selbst als Ausbildungsanbieter auftreten und als zeugniserteilende Einrichtung fungieren. Die meisten Fonds übernehmen mehrere dieser Aufgaben. Nach Schätzungen von Forschern gab es 1994 in allen Hauptsektoren - eine Ausnahme bildet der Bankensektor - sektorale Ausbildungsfonds, mit denen mehr als 80% der Erwerbsbevölkerung erfaßt wurden. Anfangs wurden die Zielgruppen der Maßnahmen berufsübergreifend definiert, wobei nur bestimmte Gruppen von Erwerbslosen wie z.B. Langzeitarbeitslose sowie Behinderte und wenig qualifizierte Beschäftigte Berücksichtigung fanden. Die Sektoren wurden angeregt, insbesondere für diese Gruppen Mittel bereitzustellen. In späteren Jahren, als sich herausstellte, daß eine sektorenübergreifende Festlegung der Zielsetzungen bzw. Zielgruppen in Verbindung mit einer Umsetzung auf sektoraler Ebene in der Praxis Probleme mit sich brachte, gab man diese Form der Definition auf und überließ es den einzelnen Sektoren, ihre aktuellen "Risikogruppen" selbst zu bestimmen. Dies führte in den meisten Sektoren dazu, daß die Mittel auf breiter Basis bereitgestellt wurden, so daß sie heute faktisch allen Beschäftigten zugute kommen (Denijs, 1996).

Frankreich

Die Grundlage für die sektoralen Ausbildungssysteme in Frankreich schaffte ein Gesetz von 1971, mit dem ein nationaler Ausbildungsfonds errichtet wurde und das alle Unternehmen verpflichtete, einen bestimmten Prozentsatz ihrer Bruttolohnsumme für Aus-

jurisdictions, financial arrangements, organizational structure and main policy objectives and they can play several different roles, depending on their embedment in the sector's training infrastructure. They may mediate between demand and supply for training, support training product development, subsidize training courses, offer a supply of training themselves and act as an institute for certification. Most funds combine some of these roles. Researchers have estimated that in 1994 all major sectors, the banking sector excluded, had sectoral training funds covering more than 80% of the working population.

In the beginning, the target groups of the initiatives were demarcated on an interprofessional base and limited to special categories of unemployed, like long-term unemployed, disabled or lower-qualified employees. Sectors were stimulated to allocate resources especially to these groups. But in later years, as the combination of an intersectoral definition of objectives regarding target groups with a sectoral implementation appeared not to work effectively in practice, this demarcation was abandoned and the actual definition of 'risk groups' was left to the sectors themselves. In most sectors this has led to such broad allocation of resources, that now in fact all employees have become included (Denijs, 1996).

France

The basis of the sectoral training systems in France was laid in 1971, by a law which instituted a national training fund and obliged all companies to spend a certain percentage of total payroll costs on training, either by contributing to this fund or by organizing

les établissements de formation du service public de l'emploi pour la mise en oeuvre des actions de formation. Les compétences légales, la gestion financière, la structure organisationnelle et les principaux objectifs politiques de ces fonds diffèrent parfois, ainsi que leur rôle, selon leur ancrage au sein de l'infrastructure de formation du secteur. Leurs fonctions sont diverses : établir un lien entre l'offre et la demande de formation, soutenir l'élaboration de programmes de formation, subventionner les cours de formation, proposer eux-mêmes une offre de formation ou servir d'organismes de certification. La plupart des fonds assurent plusieurs de ces rôles. Des chercheurs ont estimé qu'en 1994 tous les grands secteurs, à l'exception du secteur bancaire, possédaient des fonds sectoriels de formation couvrant plus de 80 % de la population active. Au départ, les groupes cibles visés par les initiatives ont été définis sur une base interprofessionnelle et limités à des catégories spécifiques de chômeurs, comme les chômeurs de longue durée, les handicapés ou les travailleurs faiblement qualifiés. Les secteurs ont été incités à allouer des ressources en priorité à ces groupes. Toutefois, au cours des années suivantes, il est apparu que la mise en oeuvre pratique d'objectifs intersectoriels visant certains groupes cibles ne fonctionnait pas d'une façon satisfaisante ; cette délimitation a été abandonnée, et la définition concrète des "groupes à risque" a été déléguée aux secteurs eux-mêmes. Dans la plupart d'entre eux, ce transfert de compétence a conduit à une attribution si massive de ressources qu'actuellement la totalité des travailleurs se retrouvent de fait inclus dans ces groupes (Denijs, 1996).

France

La base des systèmes sectoriels de formation en France a été établie en 1971 par une loi instaurant un fonds national de formation, qui oblige toutes les entreprises à consacrer un certain pourcentage de leur masse salariale brute à la formation, soit en co-

bildungszwecke aufzuwenden: Die Unternehmen mußten entweder eine entsprechende Summe an den Ausbildungsfonds abführen oder selbst Ausbildungsmaßnahmen organisieren. Das Gesetz förderte in zahlreichen Wirtschaftszweigen die Entwicklung von Ausbildungsfonds. Gemeinschaftliche Gremien der Sozialpartner, die sogenannten nationalen Ausschüsse für Beschäftigung, übernahmen die Zuständigkeit für Entwicklung und Umsetzung ausbildungspolitischer Maßnahmen.

In den 80er und 90er Jahren wurde die Rolle der sektoralen Einrichtungen durch eine Reihe von neuen gesetzlichen Regelungen weiter gestärkt. 1984 wurde eine Verpflichtung der Sozialpartner zur Verhandlung über Ausbildungsmöglichkeiten und -ziele auf Branchenebene eingeführt sowie ein neuartiges Instrument zur Ausbildungsplanung (dieses Instrument, "engagements de développement de la formation, EDDF", regte Unternehmen und später Branchenorganisationen zur Entwicklung langfristiger, auf mindestens drei Jahre angelegter Ausbildungspläne an). 1988 folgte den EDDF eine weitere Art von Vereinbarungen zwischen Staat und Wirtschaft, die "contrats d'études prospectives". Diese zwischen Staat und Branchenorganisationen geschlossenen Verträge dienten der Förderung von Untersuchungen über (künftige) Qualifikationen und den (künftigen) Ausbildungsbedarf. Ziel war es, einen Informationspool zu schaffen, auf den die sektoralen Einrichtungen zur Ausbildungsplanung zurückgreifen können. 1993 wurde der "contrat d'objectif" eingeführt, eine Vereinbarung zwischen Gemeinden und Branchenorganisationen über die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen in den Unternehmen der jeweiligen Region. 1996 führte man die ursprünglich getrennten Fonds zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche, Arbeitsuchende und Beschäftigte in neuen Sammeleinrichtungen zusammen, den "organismes paritaires collecteurs agréés, (OPCA)", die auf Branchen- und regionaler Ebene tätig und von den Sozialpartnern paritätisch verwaltet werden. Schließlich wurde vor kurzem ein weiteres Instrument, die "certificats de qualification pro-

training activities themselves. The law stimulated the development of training funds in many branches of the economy. The responsibility for the development and implementation of training policy was given to the national committees on employment, joint bodies of the social partners.

In the eighties and nineties several new laws further strengthened the role of sectoral agencies. In 1984 an 'obligation to negotiate' on training facilities and objectives in branches was introduced for the social partners, and also a new instrument for training planning, (*'engagements de développement de la formation'*), which stimulated companies and later branch organizations to develop long-term training plans for at least 3 years ahead. In 1988, the EDDFs were followed by a second type of arrangement between the government and the business community: the *'contrats d'études prospectives'*. These contracts between the government and branch organizations tried to stimulate research on (future) qualifications and training needs in order to provide training planning by sectoral agencies with an adequate information base. In 1993 the *'contrat d'objectif'* was introduced, an agreement between local communities and branch organizations concerning the execution of training activities in companies within the region. In 1996 the formerly separate financial funds for training of youngsters, job seekers and employees were joined in one new collecting institute, called *'organismes paritaires collecteurs agréés'* (OPCA), operating on branch and regional level and jointly administered by the social partners. Recently, yet another new instrument has been introduced: the *'certificat de qualification professionelle'* which gives branches the opportunity to develop a system of branch certificates, legitimized in the collective labour agreement.

On the basis of these agreements, a complicated system of arrangements and institutions has been developed in the field of continuing training, in which both public and private agencies have a particular place. Gradually, however, the branch organizations, as intermediate institutions between the

tisant à ce fonds, soit en organisant elles-mêmes des actions de formation. Cette loi a stimulé la création de fonds de formation dans de nombreux secteurs de l'économie. La responsabilité de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de formation a été confiée aux commissions nationales pour l'emploi (organismes paritaires des partenaires sociaux).

Au cours des années 80 et 90, de nouvelles lois sont venues renforcer le rôle des organismes sectoriels. En 1984, une "obligation de négocier" sur les dispositifs et les objectifs de la formation au niveau sectoriel a été instaurée pour les partenaires sociaux, ainsi qu'un nouvel instrument de programmation de la formation (les *"engagements de développement de la formation"*), qui a encouragé les entreprises et, par la suite, les organisations sectorielles à élaborer des plans de formation à long terme, avec une perspective d'au moins trois ans). En 1988, les EDDF ont été complétés par un second type d'accords entre le gouvernement et les milieux économiques : les *"contrats d'études prospectives"*. Ces contrats, qui lient le gouvernement aux organisations sectorielles, visaient à stimuler la recherche sur les qualifications et les besoins de formation du futur, afin de fournir aux organismes de formation une base d'information adéquate pour programmer leurs actions de formation. En 1993, le *"contrat d'objectif"* a été instauré. Il s'agit d'un accord passé entre les collectivités locales et les organisations sectorielles sur la mise en oeuvre des actions de formation à l'intérieur des entreprises de la région. En 1996, les fonds pour le financement de la formation des jeunes, des chômeurs et des travailleurs, qui jusqu'alors étaient séparés, ont été rassemblés au sein de nouveaux organismes collecteurs appelés *"organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)"*, intervenant au niveau des secteurs à l'échelle de chaque région et gérés paritairement par les partenaires sociaux. Récemment, un nouvel instrument a toutefois été instauré : il s'agit des *"certificats de qualification professionnelle"*, qui offrent aux entreprises la possibilité d'élaborer un système de certificats sectoriels officialisés dans les conventions collectives.

fessionnelle", eingeführt, das den Branchen die Entwicklung eines Systems branchenspezifischer, tarifvertraglich anerkannter Befähigungsnachweise erlaubt.

Auf der Grundlage dieser Vereinbarungen entstand im Weiterbildungsbereich ein komplexes System von Strukturen und Institutionen, in dem sowohl öffentliche als auch private Einrichtungen ihre spezielle Position haben. In ihrer Eigenschaft als Einrichtungen einer intermediären Ebene zwischen staatlicher und betrieblicher Ebene gewannen jedoch mit der Zeit die Branchenorganisationen am stärksten an Einfluß. Zu erwarten ist, daß künftig auch die Regionen zunehmend an Bedeutung gewinnen (Combes, 1996).

Niederlande

In den Niederlanden lieferten nicht staatliche Maßnahmen, sondern die Sozialpartnern selbst die entscheidenden Anstöße. Seit Mitte der 80er Jahre wurde durch Tarifverhandlungen erreicht, daß zahlreiche Tarifverträge (CAO) Ausbildungsvereinbarungen enthalten. Die meisten Tarifverträge enthalten Vereinbarungen über die Errichtung von Ausbildungsfonds, das Recht der Beschäftigten auf Bildungsurlaub, Möglichkeiten zur Förderung und Honorierung der Teilnahme an einer Ausbildung sowie über Bestimmungen für die Lehrlingsausbildung. In der Regel werden die sektoralen Ausbildungsfonds durch eine Abgabe finanziert, die als ein bestimmter Prozentsatz der Bruttolohnsumme von den angeschlossenen Unternehmen erhoben wird, und von den Sozialpartnern paritätisch verwaltet. In zahlreichen Sektoren bestehen enge Beziehungen zu den sektoralen Ausbildungszentren, insbesondere zu den Lehrlingsausbildungszentren. Die Vereinbarungen unterscheiden sich hinsichtlich der Höhe der Abgabe, der Anzahl der Bildungsurlaubstage, der Art von Ausbildung, die der sektorale Fonds finanziert, der Art und Weise, wie die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen honoriert wird, usw. Beträchtliche Unterschiede bestehen auch in der Art und Weise, wie die Ausbildungsvereinbarungen mit anderen sektoralen, z.B. arbeitsmarkt- und

state level and the level of the individual companies, have become the dominant agencies. It is expected that in the future also the regions will become increasingly important (Combes, 1996).

The Netherlands

In the Netherlands the major impulses have not come from the state but from the social partners themselves. From the mid-eighties onwards, training agreements have been reached through collective bargaining in many Collective Labour Agreements (CAOs). In most CAOs arrangements have been made concerning the establishment of training funds, the rights of employees to study leave, facilities to stimulate and reward training, provisions for apprenticeship training. Usually, the sectoral training funds are financed by a levy on total payroll costs of the associated companies and jointly administered by the social partners. In many branches there are close connections with the sector's training institutes, especially the institutes of the apprenticeship system. Arrangements may vary in the amount of the levy, the number of days for study leave, the type of training which can be reimbursed from the sectoral fund, the ways in which training is rewarded etc. and there is also great variation in the ways training arrangements are connected with other sectoral arrangements, like those in the field of labour market and employment policy. The training funds can have roles comparable to those in Belgium.

In the Netherlands the government is less involved in continuing training than in France. It considers further

Sur la base de ces accords, un système complexe de dispositions et d'organismes a été mis en place en matière de formation continue, dans lequel les organismes publics et privés occupent une place précise. Toutefois les organisations sectorielles, situées au niveau intermédiaires entre l'État et les entreprises, sont devenues peu à peu les acteurs dominants. A l'avenir, les régions seront probablement amenées elles aussi à jouer un rôle de plus en plus important (Combes, 1996).

Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les impulsions ont été données non par l'État, mais par les partenaires sociaux eux-mêmes. À partir du milieu des années 80, les négociations collectives ont abouti à l'inclusion d'accords sur la formation dans de nombreuses conventions collectives. Dans la plupart des conventions, des dispositions ont été introduites concernant la création de fonds de formation, l'instauration pour les travailleurs d'un droit au congé individuel de formation, la mise en place de dispositifs visant à promouvoir et à valoriser la formation, et enfin l'adoption de dispositions relatives à la formation sous contrat d'apprentissage. Généralement, les fonds sectoriels de formation sont financés par des cotisations prélevées sur les salaires bruts des entreprises associées et ils sont gérés paritairement par les partenaires sociaux. Dans de nombreuses branches de l'économie, les relations avec les organismes de formation du secteur sont très étroites, tout particulièrement avec les établissements intervenant dans l'apprentissage. Les dispositions varient en ce qui concerne le montant des cotisations, la durée du congé individuel de formation, le type de formation pris en charge par le fonds, la valorisation de la formation, etc. En outre, l'harmonisation de ces dispositions sur la formation avec les autres accords sectoriels, concernant notamment le mar-

beschäftigungspolitischen Vereinbarungen verknüpft sind. Die Ausbildungsfonds in den Niederlanden können Aufgaben übernehmen, die denjenigen der Fonds in Belgien vergleichbar sind.

Der Staat ist in den Niederlanden im Weiterbildungsbereich weniger aktiv als in Frankreich. Staatlicherseits wird die Weiterbildung insbesondere als Aufgabe der Sozialpartner betrachtet. Der Staat selbst wird nur mittelbar aktiv, indem er die Sozialpartner anregt, eigene Ausbildungsvereinbarungen zu treffen. Die Sozialpartner ihrerseits sind ihren Aufgaben auf diesem Gebiet recht erfolgreich nachgekommen. Wie die Forschung belegt, enthielten 1990 34% aller Tarifverträge in der freien Wirtschaft Regelungen über Ausbildungsfonds mit vereinbarten Abgaben, die von 0,2% bis 1,5% der Lohnsummen reichten. Es steht zu vermuten, daß die Zahl der Fonds seit 1990 weiter zugenommen hat (Van den Tillaart & Warmerdam, 1996).

Andere Länder

In anderen europäischen Ländern wurden sektorale Ansätze im Weiterbildungsbereich weniger intensiv gefördert. Eine Ausnahme bildet Dänemark. In Dänemark jedoch sind sektorale Ausbildungsinitiativen in allererster Linie für Erwerbslose bestimmt und Bestandteil der Beschäftigungspolitik. In Ländern wie Deutschland und dem Vereinigten Königreich konzentriert man sich in der Hauptsache auf die berufliche Erstausbildung zum einen und die private innerbetriebliche Ausbildung zum anderen. Sektorale Initiativen gibt es nur in einigen speziellen Branchen. In südeuropäischen Ländern wie Portugal, Italien und Griechenland ist die sektorale Dimension bislang noch von untergeordneter Bedeutung, die sektoralen Initiativen nehmen jedoch zu. In Spanien erhielt der sektorale Ansatz jüngst durch neue gesetzliche Regelungen Auftrieb, mit denen den sektoralen Einrichtungen entscheidende Funktionen bei der ausbildungspolitischen Planung auf regionaler Ebene übertragen wurden.

training particularly to be a responsibility of the social partners. It operates at a distance, stimulating the social partners to establish training arrangements themselves. These have taken up their responsibility rather well. Research has revealed that, in 1990, 34% of all collective labour agreements in the profit sector contained agreements on training funds, with levies varying from 0.2 to 1.5 percent of total payroll costs. We may presume that since 1990 the number of funds has increased still further (Van den Tilaart & Warmerdam, 1996).

Other countries

In other European countries sectoral approaches to continuing training have been developed less, with the exception of Denmark. In Denmark, however, sectoral training initiatives are strongly focussed on the unemployed and embedded in labour market policy. In countries like Germany and the United Kingdom, the emphasis is on initial vocational training on the one hand and private in-company training on the other. Only in some specific branches have sectoral initiatives come into existence. In southern European countries, like Portugal, Italy, and Greece the sectoral dimension thus far is of minor importance, but sectoral initiatives are increasing. In Spain the sectoral approach has been stimulated recently by new legislation which gives sectoral agencies an important role in regional training policy planning.

ché du travail ou la politique de l'emploi, est très variable. Les fonds néerlandais de formation peuvent jouer un rôle comparable à celui des fonds belges.

Aux Pays-Bas, le gouvernement est moins associé à la formation continue qu'en France. Il considère que la responsabilité de la formation continue incombe plus particulièrement aux partenaires sociaux. Le gouvernement agit d'une manière indirecte, en incitant les partenaires sociaux à établir eux-mêmes des accords sur la formation, responsabilité qu'ils assument d'une manière satisfaisante. Des recherches ont montré qu'en 1990, 34 % de l'ensemble des conventions collectives du secteur privé contenaient un accord sur les fonds de formation, les cotisations variant de 0,2 à 1,5 % du total des salaires. Il est probable que, depuis 1990, le nombre de fonds a encore augmenté (Van den Tillaart & Warmerdam, 1996).

Autres pays

Dans les autres pays européens, les approches sectorielles en matière de formation continue sont moins développées, à l'exception du Danemark. Dans ce dernier pays toutefois, les initiatives en matière de formation continue sont fortement orientées vers la lutte contre le chômage et profondément ancrées dans la politique du marché du travail. En Allemagne et au Royaume-Uni, l'accent est mis d'une part sur la formation professionnelle initiale et d'autre part sur les initiatives privées de formation en entreprise ; les initiatives sectorielles n'ont été développées que dans certaines branches spécifiques. Dans certains pays du sud de l'Europe (Portugal, Italie, Grèce), le développement de la formation sectorielle n'a pas été significatif jusqu'ici, mais les initiatives se développent. En Espagne, l'approche sectorielle a été récemment encouragée par une nouvelle législation, qui confère aux organismes sectoriels un rôle important dans la programmation de la politique régionale de formation.

5 Die Möglichkeiten eines sektoralen Ansatzes im Ausbildungsbereich

Wie die obige Überblicksdarstellung zeigt, fanden in Belgien, Frankreich und den Niederlanden in den vergangenen Jahrzehnten Dezentralisierungs- und Konzentrationsprozesse statt, die zur Herausbildung der sektoralen Ebene als einer Zwischenebene für die Entwicklung einer Ausbildungspolitik im Weiterbildungsbereich geführt haben. In diesem Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, welche Möglichkeiten eine solche sektorale Ausbildungspolitik aus makroökonomischer Sicht bietet. In welcher Form können sektorale Ausbildungssysteme einen Beitrag zur Wirtschaft kognitiver Gesellschaften leisten, wie sie in Europa und insbesondere in den Ländern Nordwesteuropas derzeit entstehen? Welche Funktionen können sie in Verbindung mit den Innovationsprozessen und dem Strukturwandel übernehmen, welche in diesen Ländern derzeit stattfinden? In welcher Weise sind sie zu neuen Entwicklungen im bildungs- und beschäftigungspolitischen Bereich in Bezug zu setzen?

Eine eingehende Analyse der Erfahrungen in Belgien, Frankreich und den Niederlanden zeigt, daß ein sektoraler Ansatz im Ausbildungsbereich in den Wirtschaftsbranchen selbst nachhaltige Anstöße für die Entwicklung einer Ausbildungspolitik, die Ausbildungsbedarfsanalyse und die praktische Durchführung von Ausbildungsprogrammen liefern kann. In zahlreichen Branchen wurden sektorale Ausbildungssysteme entwickelt, die aus makroökonomischer Sicht mindestens vier Aufgaben erfüllen: Sie leisten einen Beitrag zur Flexibilisierung des Bildungssystems, zur Anpassung der Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung, zum Abbau der Arbeitslosigkeit sowie zum Innovationstransfer. Dieser Beitrag soll in den folgenden Absätzen eingehend erörtert werden. Leider können wir uns bei der Erörterung dieser Frage kaum auf empirische Forschungsarbeiten stützen. Faktische Informationen über das Leistungsvermögen sektoraler Ausbildungsinitiativen sind kaum verfügbar. Es liegen so gut wir keine sachdienli-

Opportunities of a sectoral approach to training

The overviews in the previous paragraphs have demonstrated that in the last decades in Belgium, France and the Netherlands decentralization and association processes have taken place, which have led to the rise of the sectoral level as an intermediate level for policy development in the field of continuing training. In this paragraph we want to address the question of what the opportunities of such sectoral policy practices are, if we look at them from a macro perspective. In what way can sectoral training systems contribute to the knowledge economies, which are developing in Europe, particularly in the countries of north-western Europe? What kind of functions can they fulfil in relation to the innovation and restructuring processes which are taking place in these countries? In what way can they be related to new developments in educational, labour market and employment policies?

A closer analysis of the experiences in Belgium, France and the Netherlands reveals that, within economic branches, a sectoral approach to training can give strong impulses to training policy development, training needs analysis and training programme implementation. In many branches sectoral training systems have been developed, which, from a macro point of view, have at least four important functions. They contribute to the flexibilisation of the educational system, to the adaption of the qualifications of the working population, to the reduction of unemployment and to the transfer of innovations. We will discuss and illustrate these contributions in the following paragraphs. Unfortunately, this discussion cannot be based on extensive empirical research. Factual information about the impact of sectoral training initiatives is very scarce. Adequate data about the effects and effectiveness of sectoral training systems are almost completely lacking. There are no comprehensive overviews for different sectors or countries. We have to rely on indirect sources and base our assessment pri-

Atouts d'une approche sectorielle de la formation

Les panoramas présentés dans les paragraphes précédents font apparaitre qu'au cours des dernières décennies, la Belgique, la France et les Pays-Bas ont mis en place des processus de décentralisation et d'association, qui ont entraîné l'apparition, à un niveau intermédiaire, de systèmes sectoriels participant à l'élaboration de la politique de formation continue. Nous allons maintenant examiner les atouts d'une telle politique sous un angle macro-économique. Quelle peut être la contribution des systèmes sectoriels de formation dans les économies de la connaissance qui se développent en Europe, particulièrement dans les pays du nord-ouest de l'Europe ? Quelles fonctions ces systèmes peuvent-ils remplir dans les processus d'innovation et de restructuration mis en oeuvre dans ces pays ? De quelle manière peuvent-ils être associés à l'évolution récente de la politique de l'éducation, du marché du travail et de l'emploi ?

Une analyse plus détaillée des expériences menées en Belgique, en France et aux Pays-Bas révèle qu'au sein des différents secteurs de l'économie une approche sectorielle peut fournir une impulsion importante pour la définition de la politique de formation, pour l'analyse des besoins de formation, ainsi que pour la mise en oeuvre des programmes de formation. Dans de nombreuses branches, des systèmes sectoriels de formation ont été mis en place qui, d'un point de vue macro-économique, assurent au moins quatre fonctions essentielles, à savoir l'amélioration de la flexibilité du système éducatif, l'adaptation des qualifications de la population active, la réduction du chômage et le transfert des innovations. Les paragraphes ci-dessous abordent et illustrent ces différentes fonctions. Malheureusement, aucun travail extensif de recherche sur le terrain ne peut illustrer ce débat. Les informations concrètes sur l'impact des initiatives de formation sectorielle sont assez rares. Il n'existe quasiment aucune donnée tangible sur l'impact et l'efficacité de ces sys-

25

BEST COPY AVAILABLE

chen Daten vor, die Aufschluß über die Effekte und die Wirksamkeit von sektoralen Ausbildungssystemen geben könnten. Es gibt keine zusammenfassenden Darstellungen, die einen Überblick über die Lage in verschiedenen Sektoren oder Ländern liefern. Wir sind daher gezwungen, uns auf indirekte Quellen zu stützen und unsere Einschätzung anhand von Analysen und Meinungen von Experten vorzunehmen. Gegenwärtig können wir ausschließlich zu den Möglichkeiten Stellung nehmen. Die Frage danach, in welchem Umfang diese Möglichkeiten in der Praxis realisiert wurden, muß weiterhin unbeantwortet bleiben.

marily on expert analyses and opinions. We can only talk about opportunities, for the moment. To what extent these potentialities are realized in practice, still remains an open question.

tèmes. Aucune étude ne dresse un panorama global à l'échelle des secteurs ou des pays. Nous devons donc nous appuyer sur des sources indirectes et fonder notre évaluation principalement sur les analyses et les avis des experts. Dans l'état actuel des choses, nous ne pouvons que citer les avantages présentés par une approche sectorielle, mais nous ne pouvons pas encore évaluer dans quelle mesure cela est devenu réalité.

5.1 Stimulus für die Flexibilisierung des Bildungssystems

Stimulus for the flexibilisation of the educational system

Stimulus pour la flexibilisation du système éducatif

Eine wesentliche, in allen untersuchten Ländern festgestellte Funktion der sektoralen Ausbildungssysteme ist die Förderung der Flexibilität des Bildungssystems und insbesondere des beruflichen Erstausbildungssystems durch unterschiedliche Stimuli. Sowohl Belgien und Frankreich als auch die Niederlande verfügen über ein bewährtes Erstausbildungssystem, in allen drei Ländern besteht jedoch traditionell eine tiefe Kluft zwischen Erstausbildungssystem und Arbeitswelt. Über lange Zeit hinweg führte dies jedoch nicht zu ernsthaften Problemen. Eine große Zahl von Herstellungsverfahren, Berufsprofilen und Arbeitsplatzstrukturen erwiesen sich als sehr beständig, so daß es problemlos möglich war, sie in Tätigkeitsanforderungen, Qualifikationsprofile und Ausbildungsprogramme umzusetzen, häufig sogar im Verhältnis 1:1, d.h., bestimmte Qualifikationen waren unmittelbar auf bestimmte Stellungen in der Systematik der Berufe abgestimmt. Mit der rapiden Zunahme wirtschaftlicher und technologischer Neuerungen in den vergangenen Jahrzehnten jedoch geriet diese "starre Koexistenz" von Bildung und Beschäftigung unter Druck. Angesichts des Strukturwandels in der Industrie, der zunehmenden Vielfalt an Produkten und Herstellungsverfahren, des Niedergangs klassischer Berufsfelder (Berufe des Handwerks) und der Abwendung von althergebrachten Formen der Arbeitsteilung wurde eine flexibler

An important function of sectoral training systems, which we can observe in all the investigated countries, is that they provide various stimuli for the flexibilisation of the educational system, in particular the system of initial vocational education. Belgium, France and the Netherlands are all countries with a well-established system for initial education, but in all three countries, traditionally, there exists a large gap between this educational system and the system of employment. For a long time this caused no big problems. Many production processes, occupational profiles and job structures were rather stable and could be translated easily into job requirements, qualification profiles and training programmes, often on a one-to-one basis, in which specific qualifications were directly linked with specific positions in the occupational structure. But with the rapid increase of economic and technological innovations during the last decades, this 'rigid coexistence' of education and employment structures came under pressure. Processes of industrial restructuring, growing heterogeneity in products and production processes, the decline of traditional occupational domains (industrial craftsmanship) and the fading-away of traditional patterns in the division of labour, induced an increasing need for flexibility in vocational education.

Sectoral training systems came in as one of the mechanisms to generate

Dans tous les pays étudiés, les systèmes sectoriels de formation remplissent une fonction importante : ils contribuent par différents moyens à améliorer le flexibilité du système éducatif, et tout particulièrement de la formation professionnelle initiale. La Belgique, la France et les Pays-Bas possèdent un système de formation initiale bien établi. Toutefois, dans ces trois pays, il existe un fossé traditionnel important entre le système éducatif et le monde du travail. Longtemps, ce décalage n'a occasionné aucun problème important. Un grand nombre de techniques de production, de profils professionnels et de structures d'emploi étaient relativement stables et pouvaient se traduire facilement en exigences professionnelles, en profils de qualification, ainsi qu'en programmes de formation, souvent au cas par cas, car les qualifications spécifiques correspondaient à des postes spécifiques au sein de la structure du travail. Toutefois, la multiplication rapide des innovations économiques et technologiques depuis plusieurs décennies a créé une pression sur cette "coexistence figée" des structures de l'éducation et de l'emploi. Les courants de restructuration de l'économie, la diversité croissante des produits et des processus de production, le déclin des secteurs traditionnels de l'emploi (métiers de l'industrie) et des schémas traditionnels de la division du travail ont créé un besoin croissant de flexibilité dans la formation professionnelle.

26

BEST COPY AVAILABLE

angelegte Berufsbildung immer dringender notwendig.

Unter anderem erschienen die sektoralen Ausbildungssysteme als ein Mittel, um größere Flexibilität zu erreichen. Sie nahmen eine intermediäre Position zwischen Bildung (Erstausbildung) und Beschäftigung ein und boten eine Reihe von Instrumenten, mittels derer die Verbindungen zwischen beiden Systemen flexibler zu gestalten waren: Begegnungsstätten für Konsultationen und den Austausch von Informationen zwischen Ausbildungszentren und Wirtschaftskreisen, neue Verfahren der Ausbildungsplanung und Unternehmensberatung, neue Methoden der Lehrplanentwicklung, die Vertretern des Wirtschaftslebens mehr Mitwirkungsmöglichkeiten eröffneten, neue Formen der Ausbildungsorganisation, die den Bedürfnissen und Möglichkeiten von Arbeitgebern und Beschäftigten besser angepaßt waren, sowie nicht zuletzt ein spezielles Lehrgangsangebot zur Ausbildung und Umschulung der Beschäftigten. Die Berufsbildung war mittels dieser Instrumente besser in der Lage, auf den wirtschaftlichen und technologischen Wandel zu reagieren.

Ein Musterbeispiel stellt die Entwicklung des Berufsbildungssystems in der holländischen Druckindustrie während der vergangenen 20 Jahre dar. Nach Hövels & Van den Berg (1992) ist die Entwicklung dieses Systems durch immer stärkere Flexibilisierung und Ausdifferenzierung der Programme gekennzeichnet. Nach ihrer Darstellung wurde ein höheres Maß an Flexibilität auf mehreren Wegen und in mehreren Schritten erreicht:

❑ In den 70er Jahren wurden die *allgemeinen Leitlinien* der Ausbildungsprogramme neu formuliert. Man führte ein neues Berufsprofil ein, das Profil der "flexiblen Fachkraft": Das Profil der flexiblen Fachkraft schließt in umfassendem Maße die grundsätzliche Fähigkeit zur horizontalen und vertikalen Mobilität ein. Das Ergebnis war ein breit angelegtes Erstausbildungsprogramm in Verbindung mit einem System spezieller ausgerichteter Weiterbildungs- und Umschulungsregelungen.

such flexibility. They occupied an intermediate position between (initial) education and the employment system and provided several devices to make the connection between the two systems more flexible: platforms for mutual consultation and exchange of information between training institutes and the business community, new procedures for training planning and consultation of companies, new methods of curriculum development, which gave more space to representatives from the business community, new forms of organization of training, better suited to the needs and possibilities of employers and employees and – last but not least – a specific supply of courses for training and retraining of employees. With these devices vocational education became better equipped to respond to changes in the economy and technology.

A typical example is the development of the vocational training system in the Dutch printing industry during the last 20 years. Hövels & Van den Berg (1992) characterize the evolution of this system in terms of a growing flexibility and differentiation of programmes. More flexibility, they argue, was built in in several ways and in several stages:

❑ In the seventies, the *guiding principle* of the training programmes was revised. Introduced was a new occupational profile, that of a 'flexible craftsman'; flexible craftsmanship implies a high potential of horizontal and vertical mobility. The result was a broad programme for initial education, connected with a system of specific provisions for continuing training and retraining.

❑ In the first half of the eighties, the *training programmes and provisions themselves* were adapted and organized in a more flexible way in order to fit better with the needs of the companies. Through modularization, programmes became more differentiated and more oriented towards 'the market'. The possibility was introduced to offer modules from initial training as continuing training courses to employees.

❑ In the beginning of the nineties, a trend of *organizational flexibility* set

Les systèmes sectoriels de formation ont contribué à accroître la flexibilité de la formation professionnelle grâce à leur position intermédiaire entre le système éducatif (initial) et le système de l'emploi ; ils ont permis d'élaborer plusieurs dispositifs d'assouplissement des relations entre ces deux systèmes : des plates-formes de consultation réciproque et d'échange d'informations entre les organismes de formation et les milieux économiques, de nouvelles procédures de planification de la formation et de consultation des entreprises, de nouvelles méthodes pour l'élaboration de programmes de formation associant davantage les représentants des milieux économiques, de nouvelles formes d'organisation de la formation mieux adaptées aux besoins et aux capacités des employeurs et des travailleurs, et enfin - élément très important - des cours spécifiques de formation et de reconversion des travailleurs. Ces dispositifs ont permis à la formation professionnelle de mieux répondre aux mutations économiques et technologiques.

Le développement du système de formation professionnelle du secteur de l'imprimerie aux Pays-Bas au cours des vingt dernières années fournit un exemple caractéristique en la matière. Hövels & Van den Berg (1992) décrivent l'évolution de ce système en termes de flexibilité croissante et de différenciation des programmes. Ils montrent que cet accroissement de la flexibilité s'est opéré de différentes manières et en plusieurs étapes :

❑ Dans les années 70, le *principe directeur* des programmes de formation a été redéfini. Une nouvelle qualification professionnelle a été créée, dénommée "ouvrier flexible", qui nécessite un degré élevé de flexibilité horizontale et verticale. Cette initiative s'est traduite par un vaste programme de formation initiale, complété par un ensemble de dispositions particulières en matière de formation continue et de reconversion.

❑ Dans la première moitié des années 80, les *programmes et règlements de formation* ont été adaptés et organisés d'une manière plus flexible, afin de mieux répondre aux be-

❑ In der ersten Hälfte der 80er Jahre wurden die *Ausbildungsprogramme und -regelungen selbst* neu angepaßt und flexibler gestaltet, damit dem Bedarf der Unternehmen optimaler entsprochen werden konnte. Die Programme wurden auf dem Wege der Modularisierung noch stärker ausdifferenziert und auf "den Markt" eingestellt. Die Beschäftigten erhielten die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungskursen, die aus anrechenbaren Ausbildungseinheiten des Erstausbildungssystems bestanden.

❑ Anfang der 90er Jahre setzte eine Entwicklung in Richtung auf *strukturelle Flexibilität* ein, und zwar zum einen durch die Zusammenfassung von Lehrlingsausbildung und schulischer Fachkraftausbildung in einem einheitlichen Bildungssystem und zum anderen durch die Einführung eines übergreifenden Systems beruflicher Qualifikationen, mit dem sowohl die rein schulischen als auch die alternierenden Ausbildungswege erfaßt wurden.

Gleichzeitig reduzierte man die Anzahl der Lehrpläne: Von mit 42 klar definierten Berufen verbundenen 42 Ausbildungsprogrammen in den 70er Jahren über ein Grundausbildungsprogramm mit Spezialisierungsmöglichkeiten in 24 "Berufsfeldern" in den 80er Jahren auf ein Grundausbildungsprogramm, das sich in sechs breit angelegte Berufsbereiche gliedert, die entsprechend den Hauptphasen eines Produktionsprozesses strukturiert sind. Die Programme werden in modularer Form angeboten (Aalders, 1994). Diese Anpassungen stellen den kontinuierlichen Versuch des Bildungssystems dar, mit dem technologischen und organisatorischen Wandel in der Druckindustrie Schritt zu halten. In den Niederlanden wird die Druckindustrie wegen dieses sehr anpassungsfähigen Ausbildungssystems allgemein als ein Sektor mit optimalen Praktiken bei der Einbeziehung technologischer Neuerungen und dem Übergangs zu neuen Formen der Produktion und der Arbeitsorganisation betrachtet (Hövels & Van den Berg, 1992). Sowohl die flexiblen Erstausbildungsprogramme als auch die Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme tragen zu dieser Spitzenstellung bei.

in, with the integration of the apprenticeship system and the school-based route to craftsmanship in one educational infrastructure and the introduction of one structure of national vocational qualifications, covering both the dual and the school-based learning routes.

In the meantime, the number of curricula was reduced from 42 training programmes connected with 42 well-defined occupations in the seventies, via a basic programme with possible specialization in 24 'occupational fields' in the eighties, to a basic programme with further differentiation into 6 broadly defined occupational domains, structured according to the main stages of the production process. These programmes are offered in a modular way (Aalders, 1994). With these adaptions the educational system continuously has tried to keep up with the technological and organizational changes in the printing branches. Because of this highly responsive training system, in the Netherlands, the printing industry is generally considered to be a 'best practice'-sector with regard to the incorporation of technological innovations and the transition to new forms of production and organization of work (Hövels & Van den Berg, 1992). Both the flexible programmes for initial education as well as the programmes for continuing training and retraining contribute to this position.

This effect of flexibilization of the vocational educational system in order to heighten it's responsiveness to economic and technological change, is clearly visible in the Netherlands, where, in many sectors, systems for continuing training are often closely connected with or have even originated from the systems for initial vocational education, in particular the apprenticeship systems. In Belgium and France, sectoral training systems also have this function, but in these countries interactions between initial and continuing education are less prominent. In Belgium, where the systems originated from initiatives to support risk groups on the labour market, sectoral programmes have primarily an adaptive function in relation to economic restructuring. In France, con-

soins des entreprises. L'organisation modulaire des programmes a permis de mieux différencier les formations et de les adapter plus étroitement au "marché". En outre, les travailleurs se sont vu ouvrir l'accès à certains modules de la formation initiale dans le cadre de la formation continue.

❑ Au début des années 90, un courant de *flexibilité organisationnelle* est apparu, d'une part avec le regroupement du système d'apprentissage et des filières scolaires professionnelles au sein d'une unique infrastructure éducative, et d'autre part avec la création d'une structure nationale unique de qualification professionnelle, qui couvre à la fois les filières de formation en alternance et les filières de l'enseignement professionnel classique.

Au cours de cette période, les programmes de formation ont été simplifiés : le système en vigueur dans les années 70 (42 filières débouchant sur 42 qualifications bien définies) a cédé la place, dans les années 80, à un tronc commun d'enseignement donnant accès à 24 "spécialisations professionnelles", pour aboutir enfin à un tronc commun d'enseignement découpé en 6 grands domaines d'activité correspondant aux grandes étapes du processus de production. Ces programmes sont organisés selon un schéma modulaire (Aalders, 1994). Grâce à ces réformes, le système éducatif a pu s'adapter en permanence aux mutations technologiques et organisationnelles des différentes filières de l'imprimerie. Cette grande faculté d'adaptation a valu au secteur de l'imprimerie d'être généralement considéré comme un secteur "modèle" en ce qui concerne l'assimilation des innovations technologiques et la transmission de nouvelles formes de production et d'organisation du travail (Hövels & Van den Berg, 1992). La flexibilité des programmes de formation initiale, ainsi que les dispositifs de formation continue et de reconversion, ont permis d'atteindre ce résultat.

Cet assouplissement du système de formation professionnelle, destiné à renforcer sa capacité d'adaptation aux mutations économiques et technolo-

Der Effekt der Flexibilisierung des Berufsbildungssystems zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit an den wirtschaftlichen und technologischen Wandel zeigt sich in den Niederlanden, wo in vielen Sektoren Weiterbildungssysteme eng mit dem beruflichen Erstausbildungssystem, insbesondere mit dem Lehrlingsausbildungssystem verknüpft sind oder sogar aus diesem hervorgegangen sind, besonders deutlich. Auch in Belgien und Frankreich haben sektorale Ausbildungssysteme eine solche Funktion, in diesen Ländern sind jedoch die Wechselbeziehungen zwischen Erstausbildung und Weiterbildung weniger stark entwickelt. In Belgien, wo die sektoralen Systeme aus Maßnahmen zur Förderung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen hervorgingen, dienen sektorale Programme in erster Linie der Anpassung an den Strukturwandel in der Wirtschaft. In Frankreich entwickelte sich die Weiterbildung größtenteils unabhängig von der Erstausbildung, und die zwei Bereiche sind auch heute noch weniger miteinander verbunden als in den Niederlanden. Jedoch kommt, möglicherweise eben aus diesem Grund, auch in diesem Land sektoralen Ausbildungseinrichtungen, -regelungen und -programmen häufig eine Schlüsselstellung im Bereich zwischen staatlicher Bildungspolitik und regionaler Wirtschaft zu.

tinuing training has developed rather separately from initial education and the two segments are still less connected than in the Netherlands. However, also in this country, and perhaps just for this reason, sectoral training agencies, provisions and programmes often have occupied a central place in the intermediate space between state educational policy and the business communities in the regions.

giques, est particulièrement visible aux Pays-Bas, où, dans de nombreux secteurs, les systèmes de formation continue coopèrent souvent d'une façon étroite avec le système de formation initiale - dont ils sont même parfois issus -, tout particulièrement avec la formation sous contrat d'apprentissage. En Belgique et en France, les systèmes sectoriels de formation assurent également cette fonction, même si l'interaction entre les systèmes de formation initiale et continue est moins marquée. En Belgique, où les systèmes sectoriels de formation sont apparus sous la forme d'initiatives destinées à soutenir les groupes à risque sur le marché du travail, ils remplissent essentiellement une fonction d'adaptation aux restructurations économiques. En France, la formation continue s'est développée d'une manière relativement indépendante du système de formation initiale, et la coopération entre ces deux secteurs est actuellement moins développée qu'aux Pays-Bas. C'est peut-être la raison pour laquelle les organismes sectoriels de formation, ainsi que les dispositifs et les programmes de formation ont souvent occupé une place centrale au niveau intermédiaire entre la politique nationale de l'éducation et les milieux économiques régionaux.

5.2 Stimulus für die Anpassung der Qualifikationen

Man kann sich, wie im vorigen Abschnitt, mit sektoralen Ausbildungssystemen unter ausbildungsbezogenen Aspekten befassen, man kann sie jedoch auch unter beschäftigungsrelevanten Gesichtspunkten betrachten. In diesem Fall kommt ihre Funktion als Instrument zur Anpassung der Qualifikationen in Verbindung mit dem Strukturwandel in der Wirtschaft und dem technologischen Wandel ins Bild. Diese Funktion haben sie in erster Linie für Arbeitgeber und Beschäftigte, d.h. für Personen, die bereits in die Arbeitswelt integriert und in der einen oder anderen Form mit neuen Qualifikationsanforderungen konfrontiert sind, welche sich durch Veränderungen ihrer beruflichen Tätigkeit oder

Stimulus for the adaption of qualifications

One can look at sectoral training systems from an educational perspective, as we did in the previous paragraph, but one can also look at them from the point of view of the employment system. Then their function as mechanisms for the adaption of qualifications in relation to economic restructuring and technological change comes into the picture. They have this function primarily for employers and their employees, i.e. for persons who already occupy a place in the employment system and who in one way or another have to cope with new qualification requirements due to changes in their work or work environment. Besides, the adaptive function is applied to other important target groups:

Stimulus pour l'adaptation des qualifications

Dans le chapitre précédent, nous avons abordé le rôle des systèmes sectoriels de formation sous l'angle éducatif. Nous allons maintenant examiner leur place sous l'angle du système de l'emploi. Cette approche fait apparaître leur fonction de mécanisme d'adaptation des qualifications face aux restructurations économiques et aux mutations technologiques, tout particulièrement pour les employeurs et les travailleurs, c'est-à-dire pour les personnes intégrées dans le monde du travail et qui, d'une manière ou d'une autre, doivent faire face aux nouvelles exigences de qualification dictées par l'évolution de leur poste de travail ou de leur environnement professionnel. En outre, les systèmes secto-

ihres Arbeitsumfelds ergeben. Darüber hinaus werden aber auch andere wichtige Zielgruppen von der Anpassungsfunktion erfaßt, namentlich Erwerbslose und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen. Mit diesen befaßt sich der folgende Abschnitt.

Zunächst einmal kann diese Funktion der sektoralen Ausbildungssysteme unter dem Aspekt ihrer Bedeutung für die Politik auf staatlicher Ebene betrachtet werden. In Belgien, Frankreich und in den Niederlanden stellt eine angemessene Anpassung der Qualifikationen der Beschäftigten an die wirtschaftlichen Veränderungen ein Hauptziel der staatlichen Beschäftigungspolitik dar. Soll diese Politik erfolgreich sein, dann muß sie in der Lage sein, die sektoralen Besonderheiten, die hinsichtlich Qualifikationsanforderungen, Ausbildungsbedarf, Ausbildungsstrukturen, Ausbildungsmöglichkeiten, Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen usw. bestehen, zu berücksichtigen. Sektorale Einrichtungen können einen entscheidenden Beitrag zur Ausdifferenzierung und Umsetzung der gesamtstaatlichen Politik auf mittlerer Ebene leisten. Zudem sind bestimmte Akteure, die für die Durchführung der staatlichen Politik entscheidend sind (Sozialpartner, Ausbildungseinrichtungen), gemäß einer sektoralen Ordnung organisiert. Werden Maßnahmen zur Anregung und Förderung der Qualifikationsanpassung durch Ausbildung ergriffen, dann sehen die staatlichen Behörden häufig in den sektoralen Einrichtungen ihre wichtigste Zielgruppe. Diese Einrichtungen liefern erwiesenermaßen entscheidende Anhaltspunkte für eine Politik zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten.

Die Anpassung der Qualifikationen ist in der Regel auch ein Hauptziel der Ausbildungspolitik des einzelnen Sektors. Sobald sie bestehen, entwickeln sektorale Ausbildungssysteme eine eigene politische Dynamik. Eine eingehende Analyse der Ausbildungspraxis in mehreren großen Sektoren in den untersuchten Ländern zeigt, daß sich sektorale Einrichtungen bei der Anpassung der Qualifikationen insbesondere auf drei Instrumente stützen: auf die Ausbildungsfonds, auf ein speziell zugeschnittenes Ausbildungsangebot und auf eine Ausbildungsbedarfsanalyse.

unemployed persons and risk groups on the labour market. These will be discussed in the next paragraph.

One can look at this role of sectoral training systems from a government perspective in the first place. In Belgium, France and the Netherlands adequate adaption of employee qualifications to changes in the economy is a major objective of government employment policy. If this policy is to be effective, it has to allow for sectoral variations regarding qualification requirements, training needs, training infrastructures, facilities for training, participation in training etc. Sectoral agencies can contribute a lot to differentiating and translating macropolicy to the meso-level. Besides, important actors for the execution of government policies (social partners, training institutes) are often organized according to sectoral lines. When taking measures to stimulate and support adaption through training, government agencies often define sectoral agencies as their main target groups. These agencies provide important clues for a policy aimed at the stimulation of training of employees.

But usually adaption is also a major objective of the sectoral training policies themselves. Once established, sectoral training systems develop a policy dynamism in their own right. A closer analysis of training practice in several larger sectors in the investigated countries reveals that particularly three instruments are used by sectoral agencies to give shape to this adaptive function: training funds, a supply of specific training courses and training needs analysis.

❑ The *training funds*, as we have seen, may play different roles, depending on their jurisdictions and their embedment in the sector's training infrastructure (Denijs, 1996). They may mediate between demand and supply for training, support the development of training material, subsidize training courses, offer a supply of training themselves and act as an institute for certification. Most funds combine some of these roles. The funds can be powerful financial instruments for the stimulation of further training.

riels de formation exercent leur fonction d'adaptation auprès d'autres groupes cibles importants : les chômeurs et les groupes à risque sur le marché du travail. Le chapitre suivant est consacré à ce point.

Étudions tout d'abord le rôle des systèmes sectoriels dans une perspective gouvernementale. En Belgique, en France et aux Pays-Bas, l'adaptation des qualifications des travailleurs aux mutations économiques constitue un objectif important de la politique nationale de l'emploi. Pour être efficace, cette politique doit cerner l'évolution des secteurs en matière d'exigences de qualification, de besoins, d'infrastructures et de dispositifs de formation, ainsi que de participation à la formation, etc. Les organismes sectoriels peuvent fournir une contribution essentielle à l'analyse et à la mise en oeuvre des politiques nationales à l'échelon inférieur. En outre, les principaux acteurs chargés de l'exécution des politiques nationales (partenaires sociaux, établissements de formation) sont souvent organisés sur un mode sectoriel. Les organismes sectoriels constituent souvent le principal groupe cible des actions lancées par les services gouvernementaux pour stimuler et promouvoir l'adaptation par la formation. Ces organismes fournissent des indications précieuses en vue d'une politique de promotion de la formation des travailleurs.

En règle générale toutefois, l'adaptation est également l'un des principaux objectifs des politiques sectorielles de formation. Une fois mis en place, les systèmes sectoriels de formation créent leur propre dynamique politique. Une analyse plus détaillée des actions de formation mises en oeuvre dans plusieurs secteurs importants des pays étudiés révèle que les organismes sectoriels de formation utilisent plus particulièrement trois instruments pour remplir leur fonction d'adaptation aux mutations : les fonds de formation, les cours de formations spécifiques et l'analyse des besoins de formation.

❑ Comme nous l'avons vu, les *fonds de formation* peuvent jouer différents rôles suivant leurs compétences et leur implantation au sein de l'infrastruc-

❑ Die Ausbildungsfonds können, wie bereits dargelegt, unterschiedliche Aufgaben haben, die abhängig sind von den jeweiligen Zuständigkeiten und der jeweiligen Stellung im Rahmen der einschlägigen sektoralen Infrastruktur (Denijs, 1996). Sie können als Mittler zwischen Ausbildungsbedarf und -angebot fungieren, die Entwicklung von Lehrmitteln fördern, Ausbildungslehrgänge finanzieren, selbst als Ausbildungsanbieter auftreten und als zeugniserteilende Einrichtung fungieren. Die meisten Fonds übernehmen mehrere dieser Aufgaben. Die Fonds können einflußreiche Finanzierungsinstrumente zur Förderung der Weiterbildung sein.

❑ In zahlreichen Sektoren wurde mit Hilfe der Fonds ein spezielles Lehrgangsangebot geschaffen mit dem Ziel, die Beschäftigten für neue Technologien, veränderte Arbeitsanforderungen oder neue Berufsfelder zu qualifizieren. Es handelt sich dabei größtenteils um kürzere, auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Unternehmen und Beschäftigten ausgerichtete Lehrgänge. In der Regel erfolgt keine staatliche Zertifizierung. In einigen Sektoren jedoch besteht die Möglichkeit, diese Lehrgänge zu längeren "Ausbildungswegen" zusammenzustellen, die zu anerkannten Befähigungsnachweisen führen können. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn als Weiterbildungslehrgänge anrechenbare Ausbildungseinheiten aus Erstausbildungsprogrammen angeboten werden, wie z.B. in der Druckindustrie in den Niederlanden oder der Kunststoffindustrie in Frankreich.

❑ Zur Entwicklung eines angemessenen Ausbildungsangebots werden zweckdienliche Informationen benötigt. In den meisten Sektoren entstanden Systeme unterschiedlicher Art zur Ausbildungsbedarfsanalyse zwecks Ermittlung von Entwicklungstendenzen in den Berufen und Qualifikationen. Dies können Beobachtungsstellen auf sektoraler Ebene sein, wie z.B. in einer Reihe von Sektoren in Frankreich, die die Entwicklungen im Beschäftigungsbereich, am Arbeitsmarkt sowie bezüglich Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsbedarf kontinuierlich überwachen. Dies können sektorale Erhebungen sein, wie sie z.B.

❑ With the aid of the funds, in many sectors, a specific *supply of training courses* has been developed, aimed at qualifying employees for new technologies, changed job requirements or new occupational fields. Mostly, these are shorter courses, adjusted to the needs and possibilities of the companies and the employees. Usually, these are not certified by the government. However, in some sectors, these courses can also be combined to form longer 'trajectories', which may lead up to recognized certificates. This is particularly the case when one uses modules from initial training programmes in further training courses, like in the printing industry in the Netherlands and the plastics industry in France.

❑ In order to develop an adequate training supply one needs adequate information. In one way or another, most sectors have developed a system for *training needs analysis* of trends in occupations and qualifications. This can be sectoral observatories, like in some sectors in France, which continuously monitor developments in employment, labour market, qualification requirements and training needs. It can be sectoral surveys, like in many sectors in the Netherlands, which periodically provide quantitative information for the drafting of sectoral training plans. And it can be a more of less formalized system of mutual consultation, like in some sectors in Belgium, where training agencies and representatives of the business community exchange information and jointly develop training plans.

A typical example of the role of sectoral training systems in economic restructuring is provided by the Belgian textiles industry. In Belgium, this was one of the first sectors with a sectoral training initiative (Denijs, 1995). In 1984 the sector established its own institute for training and retraining as a consequence of a national government plan for the restructuration of the then ailing textiles sector. The sector was in a severe crisis, because of the strong competition from low-wages countries on the market for mass textiles, and there was a broad consensus between government and the social partners that the

ture de formation du secteur (Denijs, 1996). Ces fonds peuvent servir d'intermédiaire entre l'offre et la demande de formation, soutenir le développement de programmes de formation, financer des cours, proposer eux-mêmes des actions de formation et servir d'organismes de certification. La plupart de ces fonds assurent plusieurs de ces fonctions ; ils peuvent constituer de puissants instruments financiers pour la promotion de la formation continue.

❑ Grâce à ces fonds, une *offre spécifique de cours de formation* a été proposée dans de nombreux secteurs, afin que les travailleurs puissent acquérir les qualifications requises par l'apparition des nouvelles technologies, par la mutation des exigences professionnelles ou par l'émergence de nouveaux domaines d'activité. Il s'agit la plupart du temps de formations relativement courtes, adaptées aux besoins et aux capacités des entreprises et des travailleurs. Généralement, ces cours ne sont pas certifiés par une instance nationale, mais, dans certains secteurs, ils peuvent être combinés à des "trajectoires" plus longues et déboucher sur un certificat reconnu ; cette formule est utilisée tout particulièrement lorsque des modules de formation initiale sont proposés dans le cadre d'actions de perfectionnement professionnel, comme par exemple aux Pays-Bas dans le secteur de l'imprimerie ou en France dans la plasturgie.

❑ Pour développer une offre de formation suffisante, il est nécessaire de disposer d'une information adéquate. La plupart des secteurs ont, d'une manière ou d'une autre, développé un système d'*analyse des besoins de formation* pour évaluer les tendances dans les professions et les qualifications. Il peut s'agir des observatoires sectoriels des métiers, mis en place dans certains secteurs en France, qui surveillent en permanence l'évolution de l'emploi, le marché du travail, les exigences de qualification et les besoins de formation ; il peut également s'agir des enquêtes sectorielles, telles qu'en effectuent de nombreux secteurs aux Pays-Bas, et qui fournissent ainsi périodiquement une information quantitative en vue de définir les plans

in den Niederlanden in zahlreichen Sektoren durchgeführt werden, die in regelmäßigen Abständen quantitative Daten für die Erarbeitung sektoraler Ausbildungspläne liefern. Dies können auch, wie zum Beispiel in einigen Sektoren in Belgien, mehr oder weniger formelle Verfahren der gegenseitigen Konsultation sein, die von Ausbildungseinrichtungen und Wirtschaftsvertretern zum Informationsaustausch und zur gemeinschaftlichen Entwicklung von Ausbildungsplänen genutzt werden.

Ein Musterbeispiel für die Rolle der sektoralen Ausbildungssysteme angesichts des Strukturwandels in der Wirtschaft bietet die Textilindustrie in Belgien, einer der ersten Sektoren, in dem sektorale Ausbildungsinitiativen existierten (Denijs, 1995). Der Sektor richtete 1984 anläßlich eines landesweiten Regierungsprogramms zur Reorganisation des Textilsektors, der sich zu dieser Zeit Schwierigkeiten gegenübersah, ein eigenes Ausbildungs- und Umschulungszentrum ein. Der Sektor befand sich wegen des hohen Konkurrenzdrucks durch Niedriglohnländer auf dem Markt für massengefertigte Textilien in einer ernsthaften Krise, und Regierung und Sozialpartnern kamen übereinstimmend zu der Auffassung, daß ein wirtschaftliches Überleben nur zu gewährleisten war, indem sich die belgischen Hersteller auf Produkte mit Spitzenqualität konzentrierten. Zur Umsetzung dieser Strategie wurden umfassende Investitionen auf dem Gebiet der neuen Technologien getätigt, und auch entsprechend ausgebildetes Personal wurde benötigt. Man errichtete ein Ausbildungszentrum, COBOT, das mit staatlichen Mitteln gefördert wurde. Das Zentrum hat ein eigenes Ausbildungsangebot geschaffen, es bietet Lehrgänge an, entwickelt Lehrmittel und bietet Beratungsdienste für das einzelne Unternehmen an. Darüber hinaus fungiert es als ein Relais zwischen Unternehmen und anderen Einrichtungen auf dem Ausbildungsmarkt. Dem Zentrum stehen, im Unterschied zu den meisten anderen sektoralen Ausbildungsinitiativen, zudem Mittel der Ausbildungs- und Umschulungsfonds für Erwerbslose zur Verfügung, so daß eine Teilnahme an den Ausbildungsprogrammen sowohl Beschäftigten als auch Erwerbslosen möglich ist.

only way to survive was concentration by Belgian manufacturers on high-quality products. In order to implement this strategy, huge investments in new technology were made, which required adequately trained personnel. The training centre which was established, the COBOT, was supported with government subventions. This centre has developed its own training supply, it offers courses, develops training material and provides consultancy services for individual companies. It also acts as an intermediary between companies and other institutes on the training market. As one of the few sectoral initiatives, the centre also has access to the funds for training and retraining of the unemployed. So, the training programmes can be used both by employees and by the unemployed.

Thus, the adoption of a sectoral approach has given strong impulses to the shaping of training policy development, training programme design and training needs analysis in Belgium, France and the Netherlands. These are surely advantages of a sectoral approach. However, we have to keep in mind that there are also some serious limitations connected with a sectoral approach, especially with regard to the adaptive function of sectoral training systems. We will discuss these limitations in paragraph 6.

sectoriels de formation. Il peut enfin s'agir d'un système plus ou moins organisé de consultation réciproque - tel que le pratiquent certains secteurs en Belgique - au sein duquel les organismes de formation et les représentants des milieux économiques échangent des informations et élaborent ensemble des plans de formation.

L'industrie textile belge fournit un exemple caractéristique du rôle joué par les systèmes sectoriels de formation dans la restructuration économique. La Belgique a été l'un des premiers pays à mettre en oeuvre des initiatives sectorielles de formation (Denijs, 1995). En 1984, l'industrie textile belge a créé son propre organisme de formation et de reconversion, dans le sillage du plan gouvernemental de restructuration du secteur, alors en péril. Le marché des produits textiles de grande consommation traversait une crise profonde en raison de la forte concurrence exercée par les pays ayant des coûts salariaux peu élevés ; le gouvernement et les partenaires sociaux sont parvenus à un large consensus quant à l'unique moyen de survie de ce secteur, à savoir concentrer l'activité des fabricants belges sur des produits de haute qualité. Afin de mettre cette stratégie en oeuvre, des investissements considérables ont été engagés dans de nouvelles technologies nécessitant une main-d'oeuvre suffisamment qualifiée. Un centre de formation, baptisé COBOT, financé par des fonds publics, a été créé. Ce centre a développé sa propre offre de formation, il propose désormais des cours, élabore des programmes de formation et fournit un service de conseil aux entreprises. Il sert également d'intermédiaire entre les entreprises et les autres organismes du marché de la formation. Au même titre que les autres initiatives sectorielles, peu nombreuses, le centre peut également bénéficier du fonds de formation et de reconversion des chômeurs. Ainsi les programmes de formation sont-ils ouverts à la fois aux travailleurs et aux chômeurs.

L'adoption d'une approche sectorielle a ainsi contribué d'une manière décisive au succès de la définition de la politique de formation, de la conception des programmes de formation,

Die Zugrundelegung eines sektoralen Ansatzes brachte also in Belgien, Frankreich und den Niederlanden nachhaltige Anstöße für die Form der ausbildungspolitischen Entwicklungsarbeit, die Gestaltung von Ausbildungsprogrammen sowie die Ausbildungsbedarfsanalyse. Dies sind ohne Zweifel Vorzüge eines sektoralen Ansatzes. Es ist aber auch auf eine Reihe von ernsthaften Beschränkungen hinzuweisen, die mit einem sektoralen Ansatz verbunden sind. Dies gilt insbesondere in bezug auf die Funktion von sektoralen Ausbildungssystemen im Zusammenhang mit der Anpassung der Qualifikationen. Diese Grenzen eines sektoralen Ansatzes werden in Abschnitt 6 erörtert.

ainsi que de l'analyse des besoins de formation en Belgique, en France et aux Pays-Bas. Ces éléments constituent des atouts indéniables d'une approche sectorielle. Il ne faut toutefois pas oublier que cette approche possède certaines limites importantes, particulièrement en ce qui concerne la fonction d'adaptation des systèmes sectoriels de formation. Nous reviendrons sur ces limites au chapitre 6.

5.3 Stimulus für den Abbau der Arbeitslosigkeit

Stimulus for the reduction of unemployment

Stimulus pour la réduction du chômage

Sektorale Ausbildungssysteme können nicht nur Funktionen bei der Anpassung der Qualifikationen der Beschäftigten übernehmen, sie können auch zur Verbesserung der Qualifikationen der Erwerbslosen beitragen. In Belgien, Frankreich und den Niederlanden bieten Ausbildungseinrichtungen in zahlreichen Sektoren, häufig im Rahmen breiter angelegter Programme zur beruflichen Beratung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen, derzeit spezielle Ausbildungsmöglichkeiten, Lehrgänge und Ausbildungsprojekte für Erwerbslose an, die in dem betreffenden Sektor tätig werden wollen. Die Finanzierung dieser Maßnahmen erfolgt in den meisten Fällen teils durch den sektoralen Fonds, teils durch Mittel der staatlichen oder regionalen Behörden sowie des staatlichen Arbeitsamts. Zielgruppen sind häufig bestimmte auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen wie Langzeitarbeitslose, Gastarbeiter, ältere sowie wenig qualifizierte Arbeitnehmer, Frauen, die wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten, Jugendliche (insbesondere Schulabbrecher), behinderte Arbeitnehmer sowie Personen, die in unterschiedlicher Weise durch körperliche Leiden oder negative soziale Erfahrungen gehandikapt sind.

Sektorale Ausbildungssysteme leisten dadurch, daß sie Ausbildungsange-

Sectoral training systems not only can have a function in the adaption of qualifications of employees, they can also play a role in the upgrading of qualifications of the unemployed. Training agencies in many sectors in Belgium, France and the Netherlands actually offer specific facilities, training courses and training projects to unemployed persons interested in entering the sector, often within the framework of broader schemes for job counselling and job creation. Mostly, these activities are partly financed by the sectoral funds and partly by subsidies from national or regional authorities, including those of the public employment exchange service. Target groups are often special risk groups on the labour market, like long-term unemployed, migrant workers, older workers, lower-qualified workers, women, re-entering the labour process, youngsters, especially drop-outs from the school system, disabled workers and people who in one way or another are handicapped by physical diseases or negative social experiences.

In offering training to these groups 'at a long distance from the labour market', the sectoral systems contribute to national and regional policies aimed at the reduction of unemployment.

A typical example of such training schemes are the training projects for

Les systèmes sectoriels de formation permettent non seulement d'adapter les qualifications des travailleurs, mais ils peuvent également jouer un rôle dans la mise à jour des qualifications des chômeurs. Dans de nombreux secteurs, en Belgique, en France comme aux Pays-Bas, des organismes de formation proposent des dispositifs, des cours et des projets de formation spécifiques pour les chômeurs intéressés par certaines filières, souvent dans le cadre de programmes plus larges de bilans de compétences ou de création d'emploi. La plupart de ces actions sont financées en partie par des fonds sectoriels et en partie par des subventions nationales ou régionales, accordées notamment par les services nationaux pour l'emploi. Les groupes cibles de ces actions sont souvent constitués par les groupes exposés à des risques spécifiques sur le marché du travail, comme les chômeurs de longue durée, les travailleurs immigrés, les chômeurs d'un certain âge, les travailleurs peu qualifiés, les femmes qui désirent reprendre une activité professionnelle, les jeunes - tout particulièrement ceux qui ont quitté le système éducatif sans diplôme -, les travailleurs handicapés, ainsi que les personnes défavorisées par une maladie physique ou par une situation sociale désastreuse.

En proposant une formation à ces groupes très éloignés du marché du

33

BEST COPY AVAILABLE

bote für diese "weit außerhalb des Arbeitsmarkts stehenden" Gruppen bereitstellen, einen Beitrag für die Politik zum Abbau der Arbeitslosigkeit auf nationaler und regionaler Ebene.

Ein Musterbeispiel für Ausbildungsprogramme dieser Art sind die Ausbildungsprojekte für Erwerbslose in der holländischen Druckindustrie. Gegenwärtig bietet das Ausbildungszentrum des Sektors zwei Arten von Projekten an (Warmerdam, 1997):

❑ "Eingliederungsprojekte", d.h. Projekte zur Umschulung von Personen, die bestimmten Zielgruppen - auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen - angehören, insbesondere Gastarbeiter und Langzeitarbeitslose. Es handelt sich um längere Lehrgänge von ungefähr einjähriger Dauer. Die Teilnehmer werden an einer Fachschule für Grafik oder in einem Ausbildungszentrum des Arbeitsamts ausgebildet, wobei wöchentlich vier Tage arbeitspraktische Ausbildung und ein Tag theoretischer Unterricht auf dem Programm stehen. Der Lehrgang führt zu einem auf sektoraler Ebene anerkannten Abschlußzeugnis, das auch zur Teilnahme an einer Lehrlingsausbildung berechtigt. Im Anschluß an den Lehrgang wird ein Beschäftigungsverhältnis garantiert; in der Regel handelt es sich dabei in erster Linie um befristete Arbeitsverhältnisse.

❑ "Wiedereingliederungsprojekte", d.h. Ausbildungsprojekte für erwerbslose Fachkräfte im grafischen Bereich zur Neuqualifizierung für eine andere berufliche Tätigkeit in der Druckindustrie selbst oder in anderen Bereichen. Es handelt sich dabei in der Regel um kürzere Lehrgänge. Eine wesentliche Zielgruppe sind Arbeitskräfte, die in den herkömmlichen, der Drucklegung vorgeschalteten Arbeitsprozessen beschäftigt waren und die ihren Arbeitsplatz im Zuge der technologischen Entwicklung verloren haben. Diese haben im Rahmen der Projekte die Möglichkeit, neue Qualifikationen zu erwerben, z.B. in den Bereichen elektronische Vorbereitung der Drucklegung, Logistik, Multimedia oder Arbeiten im Anschluß an die Drucklegung. Die Ausbildung findet ebenfalls größtenteils in den Ausbildungswerkstätten der Fachschulen für Grafik bzw.

the unemployed in the Dutch printing sector. At the moment, two types of projects are offered by the sector's training institute (Warmerdam, 1997):

❑ *'Enter projects'* i.e. projects aimed at retraining unemployed persons from special target groups - risk groups - on the labour market, in particular migrant workers and the long-term unemployed. These are longer courses of approximately one year, during which each week the trainees have 4 days of practical training and 1 day theory in a graphical school or a training centre of the Employment Exchange. After the course they receive a certificate, recognized by the sector, which gives them the possibility to enter the apprenticeship programmes. After the course a job is also garanteed, usually in the first instance a temporary job.

❑ *'Re-enter projects'*, i.e. projects aimed at training unemployed graphical craftsmen in order to qualify them for a new job, within or outside the printing sector. These are usually shorter courses. An important target group is constituted by conventional pre-press workers who have lost their job because of technological developments. In the projects they can obtain new qualifications e.g. in electronic pre-press, logistics, multimedia or after-press activities. Most training is also carried out in the practical training centres of the graphical lycea and of the Employment Exchange. Sometimes, however, especially in the case of training for jobs outside the printing branch, training is contracted out to other providers. Training is then connected with job counselling.

There are more sectors in the Netherlands where this kind of project is offered. In most sectors, however, the training activities for employees and those for the unemployed are organized in separate segments and partly financed from different resources. This has to do with the fact that continuing training is generally financed by the sectoral funds, which get their money from an annual levy on total payroll costs. This is money which otherwise would have gone to wage increases for the employees, so they, i.e. their representatives in the trade-unions,

travail, les systèmes sectoriels participent aux politiques nationales et régionales de réduction du chômage.

Les projets de formation des chômeurs mis en place par le secteur de l'imprimerie aux Pays-Bas constituent un exemple caractéristique de ce type de programmes. Actuellement, l'organisme de formation de ce secteur propose deux types de projets (Warmerdam, 1997):

❑ Les *projets d'insertion*, c'est à dire des projets de reconversion des chômeurs appartenant à certains groupes cibles (groupes à risque) sur le marché du travail, en particulier les travailleurs immigrés et les chômeurs de longue durée. Il s'agit de formations relativement longues - environ un an - au cours desquelles l'apprenant effectue successivement 4 jours de formation pratique et 1 jour de formation théorique dans une école de graphisme ou dans un centre de formation du service de l'emploi. Ces cours sont sanctionnés par un certificat reconnu par le secteur, qui permet d'accéder aux programmes d'apprentissage. En outre, la formation assure le placement des participants, la plupart du temps en leur proposant d'abord un contrat à durée déterminée.

❑ Les *projets de requalification*, c'est à dire les projets de formation des ouvriers graphistes sans emploi, et qui visent à leur donner une nouvelle qualification professionnelle, à l'intérieur ou à l'extérieur du secteur de l'imprimerie. Il s'agit généralement de formations de courte durée. Les ouvriers du secteur traditionnel de la composition, qui ont perdu leur emploi en raison des mutations technologiques, constituent un groupe cible important. Ces projets leur permettent d'acquérir de nouvelles qualifications, par exemple dans l'édition assistée par ordinateur, la logistique, le multimédia ou les activités situées en aval de la composition. La plupart des formations sont dispensées dans les centres de formation pratique des lycées d'art graphique et des services nationaux pour l'emploi. Parfois cependant, tout particulièrement pour les formations effectuées à l'extérieur du secteur de l'imprimerie, la formation est confiée à d'autres organismes contractuels.

34

den Ausbildungszentren des Arbeitsamtes statt. In einigen Fällen werden zur Erteilung der Ausbildung auch Fremdanbieter unter Vertrag genommen, insbesondere dann, wenn für eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Druckindustrie ausgebildet wird. In solchen Fällen ist die Ausbildung mit einer berufliche Beratung verbunden.

In den Niederlanden bieten mehrere Sektoren diese Art von Projekten an. In den meisten Sektoren jedoch werden Ausbildungsmaßnahmen für Beschäftigte und Erwerbslose jeweils unabhängig voneinander durchgeführt und zum Teil durch Mittel aus unterschiedlichen Quellen finanziert. Dies hängt mit der Tatsache zusammen, daß die ständige Weiterbildung im allgemeinen von sektoralen Fonds finanziert wird, deren Mittel aus einer jährlichen Abgabe stammen, die anhand der Bruttolöhne erhoben wird. Es handelt sich dabei um Mittel, die anderenfalls den Beschäftigten in Form einer Gehaltserhöhung zugute kommen würden, so daß die Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter in den Gewerkschaften erwarten, daß die betreffenden Gelder in erster Linie für die Ausbildung von Arbeitskräften des eigenen Sektors aufgewendet werden. Aus Gründen der Solidarität sind jedoch die meisten Gewerkschaften bereit, einen Teil dieser Mittel auch für die Ausbildung von Erwerbslosen zur Verfügung zu stellen.

In Belgien stellt sich die Lage etwas anders dar. Ursprünglich waren hier die meisten sektoralen Fonds im Rahmen der gesetzlichen Regelungen ganz explizit zur Wiedereingliederung der Erwerbslosen und zur zusätzlichen Förderung der auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen errichtet worden. Diese Zielgruppen waren per Gesetz festgeschrieben. In der Praxis jedoch neigten die sektoralen Einrichtungen, die zur selbständigen Mittelzuweisung befugt waren, dazu, die Zielgruppen breiter zu definieren, als dies im Rahmen der gesetzlichen Regelungen auf staatlicher Ebene vorgesehen war. Mit der Zeit wurden zunehmend mehr Personengruppen als "benachteiligte Gruppen" ausgewiesen und die Fonds in wachsendem Maß nicht nur zur Ausbildung von Erwerbslosen, sondern auch zur Ausbildung

expect it will be spent on training for workers deployed in the sector in the first place. Out of solidarity, however, most unions agree that part of the money can be spent on training for the unemployed.

In Belgium, the situation is a bit different. Here, originally, within the framwork of national legislation most sectoral funds were explicitly established to reintegrate the unemployed and give extra support to specific risk groups on the labour market. These target groups were legally defined. In practice, however, sectoral agencies, which were autonomous in deciding how to allocate resources, tended to define target groups more broadly then was intended by the national legislation. Gradually, more and more groups became labelled as 'risk groups' and the funds were used more and more not only to train the unemployed but also to train and retrain employees who were threatened with dismissal and, later on, employees who had to be reskilled because they were confronted with economic restructuring, had to master new technologies or had to be moved to a new job.

However, the Belgian training funds are still strongly directed towards the unemployed. Most funds have had durable relationships with the employment exchange service and its training institutes for a long time already (Denijs, 1996).

In France, the situation is comparable to that in the Netherlands. The emphasis is on training for the employees. However, there is a growing number of sectors where, particularly on the regional level, agreements between sectoral agencies and local authorities are made in order to invest part of the sector's training resources in jointly organized projects for the unemployed.

So, while sectoral training systems primarily direct their efforts toward their constitutive actors, i.e. the employers and employees associated within the system, they often also put a part of their resources into training for the unemployed. This is partly a matter of solidarity, but it is often also

Elle s'accompagne alors d'un bilan de compétences.

Ce type de projet est proposé dans d'autres secteurs aux Pays-Bas. Dans la plupart d'entre eux toutefois, les actions de formation destinées aux travailleurs sont organisées - et en partie financées - par des filières différentes de celles qui s'adressent aux chômeurs, car la formation continue est généralement financée par des fonds sectoriels, qui tirent leurs ressources de cotisations annuelles prélevées sur les salaires bruts. Les travailleurs, et notamment leurs représentants syndicaux, veillent à ce que ces cotisations, qui grèvent les augmentations salariales, soit consacrées en priorité à la formation des travailleurs à l'intérieur de leur secteur. Toutefois, dans un souci de solidarité, la plupart des syndicats acceptent qu'une partie de cet argent soit consacrée à la formation des chômeurs.

En Belgique, la situation est légèrement différente. À la base, dans le cadre de la législation nationale, la plupart des fonds sectoriels ont été créés dans le but explicite de réinsérer les chômeurs et de fournir un soutien particulier à certains groupes à risque sur le marché du travail. Ces groupes cibles ont été définis légalement. Toutefois, dans la pratique, les organismes sectoriels, décidant librement de l'attribution de leurs ressources, ont défini des groupes cibles plus étendus que ne le prévoyait la législation nationale. Progressivement, un nombre croissant de groupes cibles ont été décrétés "groupes à risque", et les fonds ont été de plus en plus sollicités non seulement pour former les chômeurs, mais également pour former et requalifier les travailleurs menacés de licenciement et, par la suite, ceux qui, confrontés à une restructuration économique, devaient acquérir une nouvelle qualification, afin de maîtriser de nouvelles technologies ou d'occuper un nouveau poste.

Toutefois, les fonds de formation belges sont encore destinés prioritairement aux chômeurs. La plupart d'entre eux entretiennent depuis longtemps des relations suivies avec les services nationaux pour l'emploi et

und Umschulung der von Entlassung bedrohten Beschäftigten und in der Folge von Beschäftigten genutzt, für die angesichts des Strukturwandels in der Wirtschaft bzw. weil zu ihrer Tätigkeit die Arbeit mit neuen Technologien gehörte oder sie an einen neuen Arbeitsplatz versetzt wurden, Maßnahmen zur Neuqualifizierung erforderlich waren.

In Belgien sind die Ausbildungsfonds jedoch noch immer in hohem Maß auf die Erwerbslosen ausgerichtet. Die meisten Fonds unterhalten bereits seit langem dauerhafte Beziehungen zum Arbeitsamt und dessen Ausbildungszentren (Denijs, 1996).

Die Lage in Frankreich ist mit derjenigen in den Niederlanden vergleichbar. Vorrang hat die Ausbildung der Beschäftigten. In immer mehr Sektoren jedoch werden, insbesondere auf regionaler Ebene, von sektoralen Einrichtungen und örtlichen Behörden Vereinbarungen getroffen mit dem Ziel, einen Teil der sektoralen Ausbildungsmittel für gemeinschaftlich durchgeführte Projekte zugunsten Erwerbsloser bereitzustellen.

Insgesamt gesehen also gelten die Anstrengungen im Rahmen sektoraler Ausbildungssysteme zwar in erster Linie deren konstitutiven Akteuren, d.h. Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die in dem betreffenden System zusammengefaßt sind, häufig wird jedoch auch ein Teil der einschlägigen Mittel für die Ausbildung von Erwerbslosen bereitgestellt. Dies geschieht zum Teil aus Gründen der Solidarität, häufig jedoch auch aus Eigennutz, insbesondere wenn Arbeitskräfte rar sind und es erforderlich wird, auch Personen als Mitarbeiter anzuwerben, die den vormals auf dem Arbeitsmarkt weniger angesehenen Gruppen zuzurechnen sind. Dies ist in regelmäßigen Abständen z.B. in den weniger qualifizierten Tätigkeitsbereichen der Bauwirtschaft, des Dienstleistungsgewerbes und der Gesundheitsfürsorge der Fall. Speziell in Branchen und Nebenbranchen dieser Art wurde die Weiterbildung der Beschäftigten und die Ausbildung von Erwerbslosen in den vergangenen Jahren immer stärker miteinander verflochten (vgl. auch Grünewald & Moraal, 1997).

a matter of sheer interest, in particular when manpower is scarce and one has to recruit new staff from formerly less acceptable groups on the labour market. This is e.g. regularly the case in the lower-qualified segments of the building industry, the personal service sector and the health care sector. Particularly in these types of branches and sub-branches, in recent years, continuing training for employees and training for the unemployed have become more closely intertwined (see also Grünewald & Moraal, 1997).

leurs organismes de formation (Denijs, 1996).

En France, la situation est comparable à celle des Pays-Bas. L'accent est mis sur la formation des travailleurs. Dans un nombre croissant de secteurs cependant, en particulier à l'échelle régionale, des accords ont été conclus entre des organismes sectoriels et les autorités locales, en vue de consacrer une partie du budget de la formation sectorielle à des projets communs destinés aux chômeurs.

Ainsi, tout en concentrant prioritairement leurs efforts vers leurs effectifs propres - à savoir les employeurs et les travailleurs associés au sein du système -, de nombreux systèmes sectoriels de formation consacrent également une partie de leurs ressources à la formation des chômeurs, par souci de solidarité, mais également dans leur propre intérêt, tout particulièrement lorsqu'une pénurie de main-d'oeuvre oblige à recruter des effectifs au sein des groupes ayant rencontré des problèmes d'insertion sur le marché du travail, ce qui est fréquemment le cas des professions les moins qualifiées des secteurs du bâtiment, des services et de la santé. C'est plus précisément dans ces branches et dans leurs différentes filières que la formation des travailleurs et celle des chômeurs ont été le plus étroitement associées au cours des dernières années. (cf. également Grünewald & Moraal, 1997).

5.4 Stimulus für den Innovationstransfer

Als letztes soll hier die Funktion der sektoralen Ausbildungssysteme für den Innovationstransfer betrachtet werden. Ein vollständiges Bild dieses Zusammenhangs kann nur gegeben werden, wenn man berücksichtigt, daß sektorale Ausbildungssysteme nicht nur Ausbildungseinrichtungen im klassischen Wortsinn beinhalten, sondern im weiteren Sinne alle sektoralen Einrichtungen umfassen, die in irgendeiner Form an der Qualifikationsentwicklung beteiligt sind. Dazu zählen auch Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, die zu gegebener Zeit und in Verbindung mit einer bestimmten Neuerung in gewissem Umfang Ausbildungsaktivitäten entwikkeln, oder Beratungsfirmen, die Unternehmen bezüglich der Nutzung von neuen Technologien, der Eingliederung solcher Technologien in die jeweilige Betriebsorganisation, der Entwicklung von Ausbildungsplänen zur Qualifizierung der Beschäftigten usw. beraten. So gesehen, umfaßt das sektorale Ausbildungssystem alle Einrichtungen, die in irgendeiner Form Teil der "Qualifizierungsstrukturen" des betreffenden Sektors sind.

Die Rolle, die die sektoralen Ausbildungseinrichtungen in Verbindung mit dem Innovationstransfer übernehmen, kann als Doppelrolle betrachtet werden. Der Zusammenhang von Qualifikation und Innovation kann grundsätzlich als eine zweiseitige Wechselwirkung aufgefaßt werden. Zum einen können sektorale (Ausbildungs-)Einrichtungen in Verbindung mit dem Innovationstransfer eine *reaktive Rolle* übernehmen, indem sie Arbeitgebern und Arbeitnehmern (bzw. Berufseinsteigern) geeignete Qualifikationen vermitteln, damit diese in der Lage sind, neue Produkte und Technologien anzunehmen und anzuwenden. Dies betrifft die im vorigen Absatz erörterte Funktion der Einrichtungen in Verbindung mit der Anpassung der Qualifikationen. In manchen Fällen steht die Anpassung der Qualifikationen mit einer allgemeinen Flexibilisierung des Bildungssystems in Zusammenhang, ein Prozeß, der ebenfalls weiter oben erörtert wurde. Ein gutes Beispiel stellt der Kraftfahrzeugreparatur- und -

Stimulus for the transfer of innovations

The last function we want to mention is the function of sectoral training systems in the transfer of innovations. In order to obtain a clear picture of this, we have to stress that sectoral training systems not only contain sectoral training institutes in the classic sense, but, in a broader sense, all sectoral agencies which play some role or other in qualification development. Involved are also e.g. R&D-institutes, which organize some type of training at a certain moment in relation to a certain innovation, or consultancy firms which give advice to companies on questions of how to use new technologies, how to implement them in their organization, how to devise training plans to qualify the employees etc. In this sense, sectoral training systems cover all agencies which are in one way or another part of the 'knowledge infrastructure' of the sector.

The role of sectoral training agencies in the transfer of innovations can be looked upon as a double role. Principally, the relationship between qualification and innovation can be conceptualized in a two-sided way. In the first place, sectoral (training) agencies can play a *reactive role* in the transfer of innovations, in the sense that they provide employers and employees (or newcomers in the labour market) with adequate qualifications in order to be able to adopt and use new products and technologies. This concerns their adaptive function, as we have discussed it in the previous paragraph. Sometimes adaption takes place within the context of an overall flexibilization of the educational system, a process we also discussed earlier. A good example of this is provided by the motor vehicle repair and distribution sector in Belgium and the Netherlands. In this sector a new sectoral training policy concept has been developed, in which the different suppliers of training are 'staged' in a trajectory which corresponds to the main stages of the innovation processes in the sector. When a new technology is introduced, like electronic brake regulation, it is firstly only incorporated in the make-specific training supply of the car manufactur-

Stimulus pour le transfert des innovations

Nous allons maintenant aborder la dernière fonction des systèmes sectoriels de formation, à savoir le transfert des innovations. Afin d'en fournir une image claire, il faut souligner que les systèmes sectoriels ne se composent pas uniquement d'organismes de formation pris au sens conventionnel du terme, mais plus largement de l'ensemble des organismes sectoriels qui jouent un rôle dans l'accroissement des qualifications. Ces systèmes peuvent notamment inclure des instituts de recherche et de développement, qui organisent des actions de formation spécifiques et ponctuelles, liées à une innovation particulière, ainsi que des cabinets de consultants, qui fournissent aux entreprises un conseil sur la manière d'utiliser de nouvelles technologies, de les intégrer dans leur organisation, de développer des plans de formation pour accroître les qualifications de leurs travailleurs, etc. Pris dans cette acception, les systèmes sectoriels de formation couvrent l'ensemble des organismes qui constituent d'une manière ou d'une autre "l'infrastructure du savoir" du secteur.

Les organismes sectoriels de formation remplissent en quelque sorte une double fonction dans le transfert des innovations. Pour l'essentiel, la relation entre la qualification et l'innovation peut être abordée de deux façons.

Premièrement, les organismes sectoriels de formation peuvent jouer un rôle *dynamique* dans le transfert des innovations, en dotant les employeurs et les travailleurs - ainsi que ceux qui sont à la recherche d'un premier emploi - des qualifications suffisantes pour être en mesure de s'adapter aux nouveaux produits et technologies, et de les utiliser. Il s'agit en fait du rôle d'adaptation que nous avons abordé au paragraphe précédent. Parfois, cette adaptation se situe dans le contexte d'une flexibilisation globale du système éducatif, un processus que nous avons également étudié plus haut, et dont le secteur de la réparation et de la distribution des véhicules automobiles en Belgique et aux Pays-Bas fournit une bonne illustration. Cette branche a mis au point une

BEST COPY AVAILABLE

vertriebssektor in Belgien und den Niederlanden dar. In diesem Sektor wurde ein neues sektorales ausbildungspolitisches Konzept entwikkelt, demgemäß die unterschiedlichen Ausbildungsanbieter in einer Weise "gestaffelt" sind, die der Reihenfolge der wesentlichen Phasen eines Innovationsprozesses in dem Sektor entspricht. Wird eine neue Technologie, z.B. elektronisch geregelte Bremsanlagen, eingeführt, so wird sie zunächst nur in das fertigungsbezogene Ausbildungsangebot der Kraftfahrzeughersteller und -vertriebe aufgenommen. Findet diese Technologie dann im Sektor eine weitere Verbreitung und verliert damit den rein fertigungsbezogenen Charakter, so wird sie auch in den Lehrlingsausbildungsprogrammen berücksichtigt, die den wichtigsten Ausbildungsweg für qualifizierte Mechaniker darstellen. Nach einer gewissen Zeit, wenn die Neuerung im gesamten Sektor allgemein verbreitet und Teil der gebräuchlichen Kraftfahrzeugtechnik geworden ist, wird sie auch im Rahmen des Unterrichts der Berufsfachschulen vermittelt. Auf diese Weise verbreitet sich die betreffende Neuerung schrittweise, bis sie vom Bildungssystem aufgenommen wird.

Zum anderen können sektorale (Ausbildungs-)Einrichtungen grundsätzlich auch eine stärker *aktivitätsfördernde Rolle* übernehmen, indem sie die Beschäftigten nicht nur für eine "passive" Annahme von innovativen Entwicklungen, sondern auch für die vorausschauende Vorbereitung auf Innovationsprozesse und sogar eine aktive Mitwirkung an diesen Prozessen rüsten. Voraussetzung dafür ist jedoch, daß Ausbildungseinrichtungen und Innovationszentren spezielle institutionelle Vorkehrungen treffen. In den Niederlanden wurden in einer Reihe von Sektoren - in der Installationsbranche, im Kraftfahrzeugreparatursektor und in der Druckindustrie - erste Schritte in diese Richtung unternommen. Ausbildungseinrichtungen und Innovationsförderzentren des betreffenden Sektors wurden zusammengelegt und entwickeln nun gemeinschaftlich neue Leitlinien auf diesem Gebiet. In Belgien hat das Ausbildungszentrum im Kraftfahrzeugreparatursektor ebenfalls umfassendere Aufgaben in Verbindung mit der In-

ers and distributors. When it becomes more widely spread within the sector and loses it's make-specific character, it is included in the apprenticeship programme, the main training route for qualified mechanics. After a while, when the innovation is fully absorbed by the sector and has become part of the normal car technology, it is also incorporated into the schools for technical vocational education. In this way, the innovation gradually percolates down into the educational system (Warmerdam, 1994).

In the second place, in principle, sectoral (training) agencies can also play a more *proactive role*, in the sense that they equip employees not only for 'passive' adoption of innovations but also for anticipation of and even active participation in innovation processes. This would require specific institutional arrangements between training and innovation agencies. In some sectors in the Netherlands - the installation branch, the car repair sector and the printing industry - first steps in this direction have been made. Agencies for training and for stimulation of innovation in the sector have merged and now jointly develop new policies in this field. The Belgian training institute in the car repair sector has also adopted a stronger role in relation to innovation. Proactive qualification would also require adaptions with regard to the content and form of training. For instance, more holistic approaches would be needed, with more integrated learning routes, connecting theoretical training with work and learning on the job. In several sectors these types of curriculum innovation are also being discussed at the moment. But, in general, sectoral training agencies act rather carefully in this field. In most sectors they concentrate on adaptive qualification of employees.

nouvelle approche sectorielle en matière de politique de formation, dans laquelle les différents prestataires de formation interviennent à des moments spécifiques qui correspondent aux principales étapes du processus d'innovation dans le secteur. La transmission d'une nouvelle technologie, comme par exemple le système antiblocage de freinage, est réservée en premier lieu aux cours de formation développés spécialement à l'attention du constructeur et des distributeurs de la marque. Lorsque cette technologie est plus largement répandue dans le secteur et qu'elle cesse d'être l'apanage d'une marque, elle est introduite dans le programme d'apprentissage, qui constitue la principale filière de formation de mécanicien qualifié. Après un certain temps, lorsque cette technologie est parfaitement assimilée par le secteur et qu'elle est devenue une technologie traditionnelle de l'industrie automobile, elle est également introduite dans les établissements techniques de formation professionnelle. De cette manière, l'innovation gagne progressivement tous les niveaux du système éducatif (Warmerdam, 1994).

Deuxièmement, les organismes sectoriels de formation peuvent également jouer un rôle *d'incitation participative*, dans la mesure où ils préparent les travailleurs non seulement à adopter "passivement" les innovations, mais également à les anticiper et à participer activement au processus d'innovation. Pour cela, il serait nécessaire de conclure des accords institutionnels spécifiques entre les organismes de formation et les agences de promotion de l'innovation. Aux Pays-Bas, certains secteurs - ceux de l'équipement, de la réparation automobile et de l'imprimerie - ont fait un premier pas dans cette direction. Les organismes de formation et les agences chargées de promouvoir l'innovation à l'intérieur du secteur ont fusionné et élaborent désormais ensemble de nouvelles politiques. L'organisme belge de formation du secteur de la réparation automobile a également décidé de participer plus activement au processus d'innovation. Une politique d'incitation participative nécessiterait en outre une adaptation du contenu et de la forme des programmes de for-

38

novation übernommen. Aktivitätsfördernde Qualifikationen machen eine Neuanpassung der Ausbildungsinhalte und -formen notwendig. Es werden z.B. mehr ganzheitlich ausgelegte Ansätze mit stärker integrativen Ausbildungswegen benötigt, die theoretische Unterweisung mit arbeitspraktischen Erfahrungen bzw. einer Ausbildung am Arbeitsplatz verknüpfen. Eine innovative Lehrplangestaltung in diese Richtung ist derzeit ebenfalls in mehreren Sektoren im Gespräch. In der Regel jedoch agieren die sektoralen Ausbildungseinrichtungen auf diesem Gebiet eher zurückhaltend. In den meisten Sektoren gilt das Hauptaugenmerk der Anpassungsfortbildung der Beschäftigten.

mation, et notamment une approche plus holistique, ainsi que des filières d'enseignement plus intégrées, rapprochant la formation théorique de l'emploi et de l'apprentissage sur le lieu de travail. Dans plusieurs secteurs, ce type d'innovation au niveau des programmes fait actuellement l'objet de discussions. Toutefois, les organismes sectoriels de formation font preuve d'une certaine prudence en la matière. Dans la plupart des secteurs, ils veillent en premier lieu à adapter les qualifications des travailleurs.

6 Die Grenzen eines sektoralen Ansatzes im Ausbildungsbereich

Im vorigen Absatz wurde festgestellt, daß ein sektoraler Ansatz im Ausbildungsbereich unter makroökonomischen Aspekten eine Reihe von Möglichkeiten bietet. Es werden jedoch nicht nur Möglichkeiten eröffnet. In Verbindung mit der Entwicklung sektoraler Ausbildungssysteme werden auch bestimmte Grenzen deutlich.

Erstens zeigen sich bestimmte Grenzen durch die *Schwierigkeiten während der Entstehungsphase* sektoraler Ausbildungssysteme. In allen untersuchten Ländern gibt es noch immer zahlreiche Sektoren, in denen sich bislang kaum sektorale Regelungen entwickelt haben und angesichts derer man kaum von irgendeiner Form von sektoraler Politik sprechen kann. Die Entwicklung einer sektoralen Ausbildungspolitik ist keine leichte Aufgabe. Zunächst müssen eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein. Erstens müssen in dem betreffenden Sektor Organisationen vorhanden sein, die über ein ausreichendes Maß an Einfluß und Autorität verfügen, um im Rahmen interner und externer Konsultationen und Verhandlungen als Repräsentanten der unterschiedlichen Interessengruppen der Branche auftreten zu können. Zweitens muß bei diesen Organisationen die Bereitschaft zu gemeinschaftlichen Absprachen auf dem Gebiet der Ausbildung, zur Entwicklung eines gemeinsamen ausbildungspolitischen Konzepts und zur Abstimmung ihrer Aktivitäten vorhanden sein. Damit verbunden ist eine dritte Voraussetzung, nämlich die Bereitschaft in dem betreffenden Sektor zu gemeinschaftlichen Investitionen im Ausbildungsbereich, was u.a. für die einzelnen Akteure einen Verlust an Autonomie bedeutet. Schließlich muß der unmittelbare Nutzen von sektoralen Initiativen erkannt werden, es muß ein Bewußtsein dafür bestehen, daß es möglich ist, mit gemeinsamen Anstrengungen einer Reihe von Schwierigkeiten im Ausbildungsbereich entgegenzuwirken, die auf individueller Ebene bestehen, daß also mit einem sektoralen Ansatz bestimmten wesentlichen Bedürfnissen ent-

Limitations of a sectoral approach to training

In the previous paragraph we have seen that a sectoral approach to training can provide a number of opportunities, if we look at it from a macro point of view. But there are not only opportunities. There are also certain limitations connected with the development of sectoral training systems.

In the first place limitations are revealed by *bottlenecks in the formative stages* of sectoral training systems. In every country we have investigated there are still many sectors where sectoral provisions have hardly been developed and where one can hardly speak of sectoral policies at all. The development of a sectoral training policy is not an easy task. Several preconditions have to be fulfilled. In the first place, the sector has to have organizations with enough power and authority to represent the different interest groups within the branch in internal and external consultation and negotiation processes. Secondly, it presumes that these organizations have the willingness to make joint agreements on training, to develop a common vision on training policy and to gear their activities to one another. Connected with this is a third precondition, i.e. the willingness within the sector to invest actually in training on a collective base, which i.a. implies the loss of some autonomy of the individual actors. Finally, a direct interest in sectoral initiatives has to be perceived, in the sense that there is an awareness that collective efforts can cope with a number of bottlenecks in training on the individual level and that thus some essential needs can be met, which otherwise would stay unfulfilled. All in all, these are decisive conditions which in many branches are not fulfilled.

An agreement between the social partners, in whatever form, seems to be a basic condition for a sectoral input into training policy development. If this is concluded, the next obstacles in the policy process appear to be overcome more easily. But in many sectors where social partners and training

Limites d'une approche sectorielle en matière de formation

Dans le chapitre précédent, nous avons vu qu'une approche sectorielle en matière de formation peut offrir un certain nombre d'atouts du point de vue macro-économique. Toutefois, le développement de systèmes sectoriels de formation fait également apparaître certaines limites.

Ces limites se révèlent en premier lieu dans les *goulets d'étranglement* qui apparaissent *au niveau de la mise en place* des systèmes sectoriels. Dans chacun des pays étudiés, il existe encore de nombreux secteurs pour lesquels les dispositifs de formation sont peu développés et où l'on ne peut guère parler de politique sectorielle en soi. La mise en oeuvre d'une politique de formation sectorielle n'est pas une tâche facile et doit réunir plusieurs conditions préalables. En premier lieu, le secteur doit être doté d'organisations ayant un pouvoir et une autorité suffisants pour représenter les différents groupes d'intérêts de la branche au cours des consultations internes et externes, ainsi que des négociations. D'autre part, ces organisations doivent manifester une réelle volonté de conclure des accords paritaires de formation, de développer une approche commune en matière de politique de formation et de coordonner leurs actions. Une troisième condition préalable est nécessaire : le secteur doit manifester sa volonté de développer une véritable plate-forme commune de formation, ce qui implique notamment une certaine perte d'autonomie des acteurs individuels. Enfin, l'intérêt direct des initiatives sectorielles de formation doit être perçu par ces mêmes acteurs, qui doivent comprendre que les efforts collectifs peuvent venir à bout d'un certain nombre de goulets d'étranglement auxquels ils sont confrontés individuellement et qu'ils constituent le seul moyen de répondre à certains besoins essentiels. D'une manière générale, ces conditions déterminantes ne sont pas réunies dans de nombreux secteurs.

Un accord entre les partenaires sociaux, quelle qu'en soit la forme, semble être une condition essentielle pour

sprochen werden kann, die ansonsten unberücksichtigt blieben.

Eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, in welcher Form auch immer, scheint eine der Grundvoraussetzung dafür zu sein, daß die Entwicklung einer Ausbildungspolitik auf sektoraler Ebene in Gang kommt. Ist eine solche Vereinbarung erst einmal getroffen, so scheint es, dann sind die nächsten Hindernisse auf dem Weg zu einer gemeinsamen Ausbildungspolitik leichter zu überwinden. In zahlreichen Sektoren, in denen es Sozialpartnern und Ausbildungseinrichtungen gelungen ist, ein sektorales Ausbildungssystem zu errichten, werden weitere Grenzen deutlich. Diese stehen mit den *Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung* der sektoralen Ausbildungspolitik und der einschlägigen Ausbildungsprogramme in Zusammenhang. Sowohl in Belgien als auch in den Niederlanden gibt es eindeutige Hinweise darauf, daß zahlreiche sektorale Einrichtungen bei der praktischen Umsetzung der sektoralen Ausbildungsvereinbarungen auf betrieblicher Ebene mit beträchtlichen Problemen zu kämpfen haben. Erwiesenermaßen sind insbesondere kleinere Unternehmen mit Ausbildungsinitiativen, die von sektoraler Ebene ausgehen, nur schwer zu erreichen. Häufig entsteht der Eindruck, daß die sektoralen Einrichtungen in beträchtlicher Distanz zu den angeschlossenen Unternehmen operieren und es ihnen nicht gelingt, die geeignete Arbeitsbeziehung herzustellen. Zwischen den Initiativen auf sektoraler Ebene und den Praktiken in den einzelnen Unternehmen besteht oft eine tiefe Kluft. Die Gründe für diese Probleme sind schwer einzuschätzen, ihre Folgen können jedoch sehr nachteilig sein. Gelingt die praktische Umsetzung nicht, so kann dies u.a. dazu führen, daß sektorale Ausbildungsangebote ungenutzt bleiben, die Ausbildungsmittel nicht optimal auf die Unternehmen verteilt werden und die Chancen zur Teilnahme an einer Ausbildung zwischen den verschiedenen Gruppen von Beschäftigten ungleich verteilt sind. Langfristig gesehen kann dies eine suboptimale Verbreitung und Annahme von innovativen Entwicklungen zur Folge haben sowie eine unzureichende Anpassung von Unter-

agencies have succeeded in establishing a sectoral training system, a second type of limitation becomes visible. These have to do with *bottlenecks in the implementation* of sectoral training policies and programmes. In both Belgium and the Netherlands there is substantial evidence that the implementation of sectoral training agreements at the level of individual firms is an awkward problem for many sectoral agencies. Smaller firms in particular prove difficult to reach with training initiatives from the sector level. Sectoral agencies often appear to operate at a large distance from the associated companies and do not succeed in establishing an adequate relationship. There is often a wide gap between initiatives on the sectoral level and practices in individual firms. It is difficult to assess what the causes of these problems are, but their consequences can be very negative. If implementation fails to succeed it may lead i.a. to sectoral training provisions staying unused, sub-optimal allocation of training resources among companies and inequality with regard to the chances of different groups of employees to participate in training. In the long run it can lead to a sub-optimal diffusion and adoption of innovations and to inefficiencies in the adaptation of companies to new developments in technology and organization. Sectoral agencies often recognize these problems and develop specific instruments to deal with them, like promotion campaigns to inform and stimulate the employers, special consultancy to assist employers in devising training plans, tailor-made courses, if needed organized within the companies themselves and regional centres, where training is offered more closely in the neighbourhood of the employers. But it is not known how effective these measures are. There are still very strong signals that in many branches participation in training by employees from small and medium-sized companies continues to lag behind.

However, also where sectoral policies have been developed and have been implemented successfully, certain bottlenecks may still occur which limit the effectiveness of training efforts. These limitations, which are almost in-

amorcer une dynamique sectorielle dans l'élaboration d'une politique de la formation. La conclusion d'un tel accord permet de surmonter plus facilement les obstacles ultérieurs à la mise en oeuvre de cette politique. Toutefois, dans de nombreux secteurs à l'intérieur desquels les partenaires sociaux et les organismes de formation sont parvenus à mettre en place un système sectoriel de formation, une seconde catégorie de limites apparaît : *des goulets d'étranglement* surgissent *dans la mise en oeuvre* des politiques et des programmes sectoriels de formation. En Belgique comme aux Pays-Bas, il est manifeste que la mise en oeuvre des accords sectoriels de formation au niveau des entreprises individuelles représente un problème épineux pour de nombreux organismes de formation. Tout particulièrement l'accès des entreprises de taille réduite aux initiatives de formation sectorielle reste difficile. Il apparaît que les organismes sectoriels entretiennent une distance importante vis-à-vis des entreprises auxquelles ils sont associés, et avec lesquelles ils ne parviennent pas à établir une relation satisfaisante. Il existe souvent un fossé important entre les initiatives sectorielles et les actions mises en oeuvre au sein des entreprises. Les causes de ces problèmes sont difficiles à établir, mais leurs conséquences peuvent être très néfastes. Un échec dans la mise en oeuvre de cette politique peut entraîner une sous-utilisation des dispositifs de formation sectorielle, une répartition inéquitable des ressources de formation entre les entreprises, ainsi qu'une certaine inégalité quant aux chances de participation des différents groupes de travailleurs aux actions de formation. A long terme, ces problèmes peuvent nuire à la diffusion et à l'application des innovations, ainsi qu'à l'adaptation des entreprises aux changements technologiques et organisationnels. Les organismes sectoriels reconnaissent volontiers ces problèmes et élaborent des instruments spécifiques, notamment des campagnes de promotion afin d'informer et de mobiliser les employeurs, des actions de conseil afin d'aider les entreprises à élaborer des plans de formation, des cours adaptés, organisés au besoin dans les entreprises elles-mêmes et dans des centres régionaux de forma-

nehmen im Zusammenhang mit neuen technologischen und organisatorischen Entwicklungen. Häufig erkennen die sektoralen Einrichtungen die Probleme und entwickeln spezielle Instrumente, um diesen entgegenzuwirken, wie z.B. Werbekampagnen zur Information und Anregung der Arbeitgeber, spezielle Beratungsmaßnahmen zur Unterstützung der Arbeitgeber bei der Erarbeitung von Ausbildungsplänen, maßgearbeitete Lehrgänge, die erforderlichenfalls in den betreffenden Unternehmen selbst und in regionalen Zentren stattfinden, wo die Ausbildung in größerer geographischer Nähe zum Arbeitgeber erfolgt. Über die Wirksamkeit solcher Maßnahmen liegen jedoch keine Erkenntnisse vor. Nach wie vor gibt es deutliche Anzeichen dafür, daß die Beschäftigten von kleinen und mittleren Unternehmen in vielen Branchen weiterhin nur in begrenztem Umfang an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Jedoch auch dort, wo eine sektorale Politik entwickelt und erfolgreich umgesetzt wurde, können bestimmte Schwierigkeiten auftreten, die die Wirksamkeit von Ausbildungsbemühungen einschränken. Diese Grenzen, die quasi per definitionem in einem sektoralen Ausbildungsansatz angelegt sind, hängen mit der Tatsache zusammen, daß die entwickelte Politik ein Ergebnis von Verhandlungen auf politischer Ebene ist und daher *in erster Linie die Interessen und Kompromisse der einflußreichsten beteiligten Akteure widerspiegelt.* Es besteht hier die Gefahr, daß die Politik auf einen zu eng gefaßten Bereich ausgerichtet ist, so daß z.B. transversale Qualifikationen und sektorenübergreifende Mobilität keine Berücksichtigung finden, und daß sie zu sehr den althergebrachten Rahmenbedingungen verhaftet bleibt, so daß vielversprechende Innovationen nicht berücksichtigt, zu harmonische Verhältnisse vorausgesetzt und Heterogenität und Unzufriedenheit auf subsektoraler Ebene verdeckt werden und die Anstrengungen sich zu sehr auf die Gruppen konzentrieren, die in dem betreffenden Sektor eine Schlüsselstellung einnehmen. Letzteres geht auf Kosten der benachteiligten Gruppen, z.B. der wenig qualifizierten Beschäftigten, der Arbeitskräfte in befristeten

herent in a sectoral approach to training, stem from the fact that the policies developed are the results of political negotiations and, as such, primarily *reflect the interests and compromises of the dominant actors* involved. Policies run the risk of focussing on a too narrow domain, ignoring e.g. transversal qualifications and intersectoral mobility, of staying too much within traditionally applied frameworks, thereby ignoring new promising innovations, of presuming a too harmonious picture and covering up sub-sectoral heterogeneity and discontent, and of directing efforts too much to the core groups within the sector, at the cost of groups at risk, like lower-qualified employees, temporary workers, migrant workers and other categories with a weak position on the labour market. Of course, sectoral agencies can go beyond vested interests – we have given some examples of it – and they can transcend their actual state of self-reflection, but all in all this is not an easy task.

The risk of 'conservatism' is particularly urgent with regard to technological innovation. Often, innovations do not follow sectoral demarcations and certainly innovations in basic technologies like microelectronics and multimedia usually cut across various sectors and break down traditional sectoral borders. New branches may arise and existing trades may become threatened. This can place the jurisdictions and relationships of the existing sectoral agencies in question and it may induce them to take a defensive position. In the long run, such a defensive stand may slacken the spread of innovations.

tion, qui sont plus proches des employeurs. Toutefois, l'efficacité réelle de ces actions n'a pas été évaluée. Certains signaux préoccupants indiquent que, dans de nombreux secteurs, la participation des travailleurs des petites et moyennes entreprises aux actions de formation reste insuffisante.

Toutefois, même dans les branches ayant mis en oeuvre - avec succès - une politique de formation sectorielle, certains goulets d'étranglement entravent l'efficacité des efforts de formation. Ces limites, quasiment inhérentes à une approche sectorielle, proviennent du caractère politique des négociations sur les orientations politiques de la formation et reflètent donc en priorité *les intérêts et les compromis des principaux acteurs* concernés. Les politiques doivent veiller à ne pas se concentrer sur un domaine trop limité, en ignorant notamment les qualifications transversales et la mobilité intersectorielle, à ne pas se cantonner abusivement dans les cadres traditionnels établis, négligeant de nouvelles innovations porteuses, à ne pas véhiculer une image trop harmonieuse du secteur, masquant ainsi son hétérogénéité et ses insatisfactions, à ne pas focaliser ses efforts sur les groupes dominants du secteur, au détriment de groupes à risque tels que les travailleurs faiblement qualifiés, temporaires ou immigrés, ainsi que les autres catégories occupant une position précaire sur le marché du travail. Les organismes de formation peuvent naturellement aller au-delà des intérêts qu'ils représentent - nous en avons donné quelques exemples - et dépasser le stade d'une démarche sectorielle, ce qui n'est généralement pas une tâche aisée.

Le risque de "conservatisme" est particulièrement éminent en ce qui concerne l'innovation technologique. Souvent, les innovations se diffusent au delà des limites sectorielles, et il est indéniable que des innovations dans les technologies de base comme la micro-électronique et le multimédia se répandent généralement dans différents secteurs et brisent les traditionnelles barrières sectorielles. De nouvelles branches peuvent apparaître, alors que des activités économiques

Beschäftigungsverhältnissen, der Gastarbeiter sowie anderer Personengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt einen schweren Stand haben. Natürlich besteht die Möglichkeit, daß sektorale Einrichtungen auch jenseits ihrer unmittelbaren Eigeninteressen aktiv werden - Beispiele dafür wurden im Text angeführt - und über den derzeitigen Zustand der Selbstbezogenheit hinausgelangen, insgesamt gesehen ist dies jedoch keine leichte Aufgabe.

Die Gefahr einer konservativen Haltung ergibt sich insbesondere im Zusammenhang mit technologischen Neuerungen. Häufig erfolgt Innovation nicht innerhalb bestimmter sektoraler Grenzen. Insbesondere innovative Entwicklungen im Bereich der grundlegenden Technologien wie Mikroelektronik und Multimedia betreffen in der Regel zahlreiche Sektoren gleichermaßen und lösen die althergebrachten sektoralen Grenzen auf. Es können sich neue Branchen herausbilden und bestehende Berufe in Gefahr geraten, was die Zuständigkeiten und Beziehungen der vorhandenen sektoralen Einrichtungen in Frage stellen und bewirken kann, daß die betreffenden Einrichtungen eine abwehrende Haltung einnehmen. Langfristig gesehen kann durch eine solche Abwehrhaltung die Verbreitung von innovativen Entwicklungen verzögert werden.

traditionnelles se trouvent menacées. Cette évolution peut mettre en jeu les prérogatives et les relations des organismes sectoriels existants, ce qui entraînerait une attitude défensive de leur part. À long terme, ce repli peut étouffer la diffusion de l'innovation.

7 Abschließende Bemerkungen

Der vorliegende Bericht befaßte sich mit einer neuen Erscheinung auf dem Gebiet der Berufsbildung, nämlich mit der Herausbildung der sektoralen Ebene als eigenständige Ebene zur Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen. Es wurde erörtert, was sektorale Systeme sind und wie diese entstehen. Des weiteren befaßten wir uns mit den Möglichkeiten, die diese Systeme im Rahmen der Wirtschaft kognitiver Gesellschaften bieten. Sie können einen Beitrag zur Flexibilität des Bildungssystems leisten, zur Anpassung der Qualifikationen der Erwerbsbevölkerung, zur beruflichen Wiedereingliederung der Erwerbslosen sowie zur Verbreitung technologischer Neuerungen in der Wirtschaft. Festgestellt werden konnte jedoch auch, daß die Funktionsweise sektoraler Ausbildungssysteme sowohl im Hinblick auf die Entwicklung einer Ausbildungspolitik als auch im Hinblick auf die praktische Umsetzung dieser Politik mit gewissen Risiken verbunden ist. Überdies bergen sektorale Ausbildungssysteme naturgemäß die Gefahr in sich, daß sie in ihrer Struktur zu sehr die derzeitige Form der Arbeitsteilung auf sektoraler Ebene sowie die Eigeninteressen und Kompromisse der einflußreichsten Einrichtungen und Gruppierungen abbilden.

Um diesen Risiken entgegenzuwirken, ist unserer Auffassung nach zum einen eine Integration der sektoralen Ausbildungssysteme in das übergeordnete berufliche Bildungs- und Ausbildungssystem erforderlich. Zum anderen sollten sie durch Einrichtungen anderer Art ergänzt werden, die der Arbeitswelt angehören und in der Lage sind, die Umsetzung von sektoralen Initiativen auf betrieblicher Ebene (z.B. Betriebsräte, vgl. Van den Tillaart et al., 1995) und die Ausbildungstätigkeit in Verbindung mit sektorenübergreifenden Innovationen zu fördern (z.B. Netzwerke von Unternehmen, vgl. Jacobs, 1997).

Concluding remarks

In this report we have focussed on a new phenomenon in vocational education, i.e. the rise of the sectoral level as a separate level for the organization of continuing training. We have discussed what sectoral systems are and how they come into being. We have also discussed their opportunities from the perspective of a knowledge economy. They may contribute to the flexibility of the educational system, to the adaption of the qualifications of the working population, to the reintegration of the unemployed and to the spread of technological innovations throughout the economy. However, we have also concluded that there are certain risks connected with the functioning of sectoral training systems, both with regard to training policy formation as well as with regard to training policy implementation. Besides, sectoral training systems run the inherent risk of reflecting too much actual demarcations within the sectoral division of labour and vested interests and compromises of the dominant agencies and coalitions.

In our view, to compensate for these risks, sectoral training systems should be embedded in the broader system of vocational education and training on the one hand. On the other, they should be supplemented with other types of institutions within the employment system, which can stimulate the implementation of sectoral initiatives on firm level (e.g. works councils; see Van den Tillaart et al, 1995) and which can stimulate training in relation to cross-sectoral innovation (e.g. company networks; see Jacobs, 1997).

Conclusion

Dans le présent travail, nous nous sommes concentrés sur un phénomène nouveau dans l'organisation de la formation professionnelle, à savoir l'émergence de systèmes sectoriels indépendants de formation. Nous avons défini les systèmes sectoriels et décrit leur mise en place. Nous avons également recensé les atouts de ces systèmes dans une économie de la connaissance. Ces atouts peuvent contribuer à la flexibilité du système éducatif, à l'adaptation des qualifications de la population active, à la réinsertion des chômeurs et à la diffusion des innovations technologiques dans l'économie. Toutefois, nous avons également établi que le fonctionnement de systèmes sectoriels de formation comporte certains risques, tant pour la définition de la politique de formation que pour sa mise en oeuvre. En outre, les systèmes sectoriels de formation peuvent accentuer les démarcations réelles opérées par la division sectorielle du travail, ainsi que les intérêts - et les compromis - obtenus par les organismes et les coalitions qui dominent.

Afin de lutter contre ces risques, nous pensons d'une part qu'il faudrait intégrer les systèmes sectoriels de formation dans un système plus global de formation et d'enseignement professionnels. D'autre part, ces systèmes devraient être complétés par d'autres types d'organisme à l'intérieur du système de l'emploi, afin de stimuler la mise en oeuvre des initiatives sectorielles dans les entreprises (par exemple grâce aux comités d'entreprise, cf. Van den Tillaart et al., 1995) et la formation par le biais de l'innovation transsectorielle (par ex. grâce aux réseaux d'entreprises, cf. Jacobs, 1997).

Bibliographie

Aalders, M. (1996), *Bedrijfsopleiding - organisatie en financieringsstructuur*, Assen: Van Gorcum.

Ant, M., J. Kinzelé, A. van Haecht & R. Walter (Hrsg.) (1996), *Berufliche Weiterbildung in Europa: Zugang, Qualität und Umfang*, Berlin: Luchterhand Verlag.

Bianpain, R., C. Engels & C. Pellegrini (1994), *Contractual policies concerning continued vocational training in European Community member states*, Leuven: Peeters Press.

Combes, M. C. (1996), *Avantages et inconvénients de l'approche sectorielle en matières d'études et de politiques de formation professionnelle. Le cas de la France*, Paris: Université de Meudon.

Denijs, J. (1996), *Training of workers: the sectoral approach*, Leuven: HIVA.

Grünewald, U.&D. Moraal (1997), *Financial arrangements for continuing vocational training for emmployees and further training for the unemployed*, Berlin: BIBB (Arbeitsdokument).

Heidemann, W., W. Kruse, A. Paul-Kohlhof & C. Zeuner (1994), *Social dialogue and further education and training in Europe*, Berlin: Edition Sigma.

Hövels, B. & J. van den Berg (1992), *Vocational education in the Dutch printing industrie*, Nijmegen: ITS.

Jacobs, D. (1997), *Het kennisoffensief*, Deventer: Samsom Uitgeverij.

Piehl, E. & B. Sellin (1993), *Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa*, Berlin: CEDEFOP.

Tillaart, H. van den, E. Bruin, G. Bruinsma, J. Doesborgh & W. Waterloo (1995), *Ondernemingsraden en opleidingsbeleid*, Utrecht: GBIO.

Tillaart, H. van den & J. Warmerdam (1996), *Training in economic sectors in the Netherlands*, Nijmegen: ITS.

Warmerdam, J. (1994), *Training in the motor vehicle repair and distribution sector. Dutch national report for the FORCE programme*, Berlin: CEDEFOP.

Warmerdam, J. & H. van den Tillaart (1997), *Sector approach to Training. Synthesis report on trends and issues in five European countries*, Thessaloniki: CEDEFOP.

Warmerdam, J. (1997), *Sectoral training systems in the printing industrie and the hospital sector in the Netherlands*, Nijmegen: ITS.

Bibliography

Aalders, M. (1996), *Bedrijfsopleidingen - organisatie en financieringsstructuur*, Assen: Van Gorcum.

Ant, M., J. Kintzelé, A. van Haecht & R. Walther ed. (1996), *Berufliche Weiterbildung in Europa: Zugang, Qualität und Umfang*, Berlin: Luchterhand Verlag.

Bianpain, R, C. Engels & C. Pellegrini (1994), *Contractual policies concerning continued vocational training in the European Community member states*, Leuven: Peeters Press.

Combes, M.C. (1996), *Avantages et inconvénients de l'approche sectorielle en matiere d'études et de politiques de formation professionelle. Le cas de la France*, Paris: Université de Meudon.

Denijs, J. (1996), *Training of workers: the sectoral approach*, Leuven: HIVA.

Grünewald U. & D. Moraal (1997), *Financial arrangements for continuing vocational training for employees and further training for the unemployed*, Berlin: BIBB (working document).

Heidemann, W., W. Kruse, A. Paul-Kohlhof & C. Zeuner (1994), *Social dialogue and further education and training in Europe*, Berlin: Edition Sigma.

Hövels, B. & J. van den Berg (1992), *Vocational education in the Dutch printing industry*, Nijmegen: ITS.

Jacobs, D. (1997), *Het kennisoffensief*, Deventer: Samsom Uitgeverij.

Piehl, E. & B. Sellin (1993), *Initial and continuing vocational training in Europe*, Berlin: CEDEFOP.

Tillaart, H. van den, E. Bruin, G. Bruinsma, J. Doesborgh & W. Waterloo (1995), *Ondernemingsraden en opleidingsbeleid*, Utrecht: GBIO.

Tillaart, H. van den & J. Warmerdam (1996), *Training in economic sectors in the Netherlands*, Nijmgen: ITS.

Warmerdam, J. (1994), *Training in the motor vehicle repair and distribution sector. Dutch national report for the FORCE programme*, Berlin: CEDEFOP.

Warmerdam, J. & H. van den Tillaart (1997), *Sector approach to training. Synthesis report of trends and issues in five European countries*, Thessaloniki: CEDEFOP.

Warmerdam, J. (1997), *Sectoral training systems in the printing industry and the hospital sector in the Netherlands*, Nijmegen: ITS.

Bibliographie

Aalders, M.; *Bedrijfsopleidingen - organisatie en financieringsstructuur*, Assen, Van Gorcum, 1996.

Ant, M., J. Kintzelé, A. van Haecht & R. Walther; *Berufliche Weiterbildung in Europa: Zugang, Qualität und Umfang*; Berlin, Luchterhand Verlag, 1996.

Bianpain, R, C. Engels & C. Pellegrini; *Contractual policies concerning continued vocational training in the European Community Member States*; Leuven, Peeters Press, 1994.

Combes, M-C.; *Avantages et inconvénients de l'approche sectorielle en matière d'études et de politiques de formation professionnelle. Le cas de la France*; Paris, Université de Meudon, 1996.

Denijs, J.; *Training of workers: the sectoral approach*; Leuven, HIVA, 1996.

Grünewald U. & D. Moraal; *Financial arrangements for continuing vocational training for employees and further training for the unemployed*; Berlin, BIBB (document de travail), 1997.

Heidemann, W., W. Kruse, A. Paul-Kohlhof & C. Zeuner; *Social dialogue and further education and training in Europe*; Berlin, Edition Sigma, 1994.

Hövels, B. & J. van den Berg; *Vocational education in the Dutch printing industry*; Nijmegen, ITS, 1992.

Jacobs, D.; *(1997) Het kennisoffensief*; Deventer, Samson Uitgeverij, 1997.

Piehl, E. & B. Sellin; *Formation professionnelle initiale et continue en Europe*; Berlin, CEDEFOP, 1993.

Tillaart, H. van den, E. Bruin, G. Bruinsma, J. Doesborgh & W. Waterloo; *Ondernemingsraden en opleidingsbeleid*; Utrecht, GBIO, 1995.

Tillaart, H. van den & J. Warmerdam; *Training in economic sectors in the Netherlands*; Nijmegen, ITS, 1996.

Warmerdam, J.; *Training in the motor vehicle repair and distribution sector. Dutch national report for the FORCE programme*; Berlin, CEDEFOP, 1994.

Warmerdam, J. & H. van den Tillaart; *Sector approach to training. Synthesis report of trends and issues in five European countries*; Thessaloniki, CEDEFOP, 1997.

Warmerdam, J.; *Sectoral training systems in the printing industry and the hospital sector in the Netherlands*; Nijmegen, ITS, 1997.

BEST COPY AVAILABLE

CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
European Centre for the Development of Vocational Training
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

Sektorale Ausbildungssysteme in der Wissensgesellschaft

Sectoral training systems in a knowledge economy

Les systèmes sectoriels de formation dans une économie de la connaissance

John Warmerdam
Institut für Angewandte Sozialwissenschaften - ITS Nijmegen
Institute for Applied Social Sciences - ITS Nijmegen
Institut des sciences sociales appliquées - ITS Nimègue

CEDEFOP panorama

Thessaloniki: CEDEFOP - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung / European Centre for the Development of Vocational Training / Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, 1997

1997 - 47 S./pp./p. - 21.0 x 29.7 cm

DE/EN/FR

Gratis/free of charge/gratuit - 5068 DE/EN/FR -

panorama

CEDEFOP

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
European Centre for the Development of Vocational Training
Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Marinou Antipa 12, **GR-57001 Thessaloniki**
Tel.: 30-31+490 111; Fax: 30-31+490 102
E-mail: info@cedefop.gr; Internet: http://www.cedefop.gr

Der vorliegende Artikel befaßt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen, die ein sektoraler Ansatz im Ausbildungsbereich vom Blickwinkel der Wissensgesellschaft aus aufweist. Zunächst soll der Begriff des Sektors genauer bestimmt werden, anschließend folgt eine theoretische Untersuchung der grundlegenden Elemente und Prozesse sektoraler Ausbildungssysteme, welche wir als dynamische Sozialsysteme auffassen, die durch Kooperation und Interaktion sektoraler Einrichtungen und Organisationen im Verlauf der Zeit Gestalt annehmen. Im Anschluß daran geben wir einen Überblick über die aktuelle Lage in Belgien, Frankreich und den Niederlanden. In diesen drei Länder existieren in einer Reihe von Branchen hochentwickelte sektorale Ausbildungssysteme. Im dritten Teil des Artikels werden die Möglichkeiten erörtert, die sektorale Ausbildungssysteme in bezug auf das Bildungswesen sowie in bezug auf Beschäftigung und Innovation eröffnen. Der Artikel schließt mit einer Erörterung der wichtigsten Punkte, in denen ein sektoraler Ansatz im Ausbildungsbereich a:. seine Grenzen stößt. Grundlage des Artikels ist eine Forschungsstudie über sektorale Ausbildungssysteme, die vom CEDEFOP in Thessaloniki initiiert und gefördert wurde (Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

In this article we look at the opportunities and limitations of a sectoral approach to training from the perspective of the knowledge economy. After the demarcation of the sector concept, we start with a theoretical analysis of the main elements and processes of sectoral training systems, considered as dynamic social systems unfolding in time through joint interactions of sectoral agencies and bodies. Then, we give an overview of the actual state of affairs in Belgium, France and the Netherlands, three countries with well-developed sectoral training systems in a number of branches. The third part of the article contains a discussion on the opportunities of sectoral training systems, both in relation to the educational system as well as in relation to employment and innovation. The article concludes with a discussion of the main limitations of a sectoral approach to training. The article is based on an explorative study of sectoral training systems, which was initiated and supported by CEDEFOP in Thessaloniki (Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

Le présent article étudie les atouts - et les limites - d'une approche sectorielle en matière de formation dans une économie de la connaissance. Après avoir défini le concept de secteur, nous nous livrerons tout d'abord à une analyse théorique des structures et des méthodes essentielles des systèmes sectoriels de formation, considérés comme des systèmes sociaux dynamiques évoluant grâce à l'action conjointe des organismes sectoriels. Nous dresserons ensuite un panorama global de la situation en Belgique, en France et aux Pays-Bas, où un certain nombre de branches professionnelles possèdent des systèmes très développés de formation. Enfin, la troisième partie du présent travail sera consacrée à un débat sur les atouts des systèmes sectoriels de formation, tant pour le système éducatif que pour l'emploi et l'innovation. Notre réflexion s'achèvera par un débat sur les principales limites d'une approche sectorielle de la formation. Ce travail est basé sur une étude préliminaire des systèmes sectoriels de formation commandée et financée par le CEDEFOP, Thessalonique (Warmerdam & Van den Tillaart, 1997).

Diskussionspapier
Discussion paper
Document de discussion

5068